

【Q 労働基準監督署への届出】

Q 労働基準法に基づき、所轄の労働基準監督署への届け出、許可申請、労使協定などでどのようなものがあるか教えてください。

A

1 労働基準監督署へ届け出をしなければならない事項

就業規則（法第 89 条、第 90 条）

常時 10 人以上の労働者を使用している事業所では、就業規則を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、速やかに所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。

この意見聴取義務に反すると罰則が設けられています。（法第 120 条）

3.6 協定（法第 36 条）

所定労働時間外勤務や休日労働をさせる場合には、就業規則に時間外勤務、休日労働を命ずる旨の記載がされるとともに、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

なお、有効期限の満了までに更新の手続きが必要です。

1 年単位の変形労働時間制（法第 32 条の 4）

1 年単位の変形労働時間制を採用する場合は、就業規則に採用する旨を記載するとともに、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

なお、1 ヶ月単位の変形労働時間制を労使協定の締結により採用する場合は、所轄の労働基準監督署長への届け出が必要となります。また、就業規則に 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する旨を記載し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることによっても採用が可能です。

2 労働基準監督署の許可を受けなければならない事項

宿日直勤務（法第 41 条、施行規則第 23 条）

職員に宿直又は日直をさせる場合は、所轄の労働基準監督署長の許可を受けなければなりません。

休憩自由利用の例外（法第 34 条、施行規則第 33 条）

乳児院、児童養護施設、知的障害児施設、盲ろうあ児施設及び肢体不自由児施設に勤務し、児童と起居をともにする職員について、休憩の自由利用を制限する場合は、あらかじめ所轄の労働基準監督署長の許可を受けなければなりません。

3 職員との協定が必要な事項

給与から所得税、社会保険料等の法定控除以外（親睦会費等）の控除をする場合は、労使協定の締結が必要です。（法第 24 条）

給与の口座振込みを行う場合は、職員の同意と労使協定の締結が必要です。（法第 24 条）

年次有給休暇取得日の賃金を健康保険法第 3 条に定める標準報酬日額で支払う場合は、労使協定の締結が必要です。（法第 39 条）

年次有給休暇の付与日数のうち 5 日を超える日数分を法人が計画的に付与する場合は、労使協定の締結が必要です。（法第 39 条）

育児・介護休業制度の適用除外者（例えば勤続 1 年未満の者）を設ける場合は、労使協定の締結が必要です。（育児・介護休業法第 6 条）

65 歳までの継続雇用制度について、労使協定により対象者となる高齢者の基準を定めた上で導入することができます。（高年齢者雇用安定法）