

最近寄せられた『よくある質問』集 — その42 —

地震関連

問一 当社は自動車部品製造業ですが、1年単位の変形労働時間制を採用し、土・日曜日、GW、夏季、年末年始を休日としています。東日本大震

の業務の繁閑に計画的に対応するための制度で、対象期間を単位として適用されるため、対象期間の途中で適用を中止したり、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更することはできないと解されています。

しかし、地震の影響により大幅な電力の需要抑制が求められることに伴い、当初の計画通り変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合には、労使の合意により、対象期間の途中での労働日等の変更や協定の解約も可能と解されます。

まず、労使協定の変更は、対象期間の途中に、既に労働が行われた期間を含めて対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働日等を変更（所定休日を木・金曜日に変更等）する協定を締結するものです。

質 問 に 答 へ 質 問 に 答 へ

答一 1年単位の変形労働時間制は、対象期間中

は、対象期間の途中に、既に労働が行われた期間を含めて対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働日等を変更（所定休日を木・金曜日に変更等）する協定を締結するものです。

そして、協定の変更後には、協定届（様式4号）を所轄の労働基準監督署に届け出る必要がありますが、同届には、労使協定の變更前に既に労働が行われた期間、變更前の協定の成立年月日及び變更前の協定届の届出年月日を追記するとともに、今般の特例の対象事業場であることについての書面（確認書）を添付しなければなりません。

時間外労働割増賃金を支払った時間を減じた時間に対して割増賃金（割増分25%のみ）を支払わなければなりません。

そして、新たな協定後は、協定の變更の場合と同様の3事項に加え、清算の有無、清算（予定）日等を協定届に追記し、確認書を添付して届け出る必要があります。

ですから、所定休日を變更する場合には、手続きの煩雑さ等から、協定の解約より變更で対応することがお勧めです。

以上ご説明した届出様式及び確認書は、厚生労働省のホームページ又は最寄りの労働基準監督署で入手して下さい。

なお、労使協定の變更に伴い、就業規則の變更・届出等が必要となる場合がありますので、ご留意ください。

給休暇の計画的付与に關する労使協定を結び、8月と1月にそれぞれ3日間の一斉付与をすることとしていましたが、東日本大震災による生産調整等のため、その休暇日を全て7月に振り替えることは可能でしょうか。

答二 年次有給休暇の計画的付与は、法39条6項に基づき、労使協定において休暇を与える時季に關する定めをした場合に、年次有給休暇を計画的に付与することができる制度ですが、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できないとされています。

しかしながら、今回の地震のように労使協定の締結時には予期しなかつた事情が生じ、やむを得ず休暇日を変更せざるを得なくなつた場合には、現在の協定を労使合意で解約し、7月に付与する旨の新たな協定を締結することにより、休暇日を変更することは可能です。

問二 当社では、年次有給休暇の計画的付与に關する労使協定を結び、8月と1月にそれぞれ3日間の一斉付与をすることとしていましたが、東日本大震災による生産調整等のため、その休暇日を全て7月に振り替えることは可能でしょうか。