

労基法等の 「本社一括届出」が 可能な手続きが 拡大されました



厚生労働省は、事業場ごとの届出が求められる労使協定などについて、電子申請に限り「本社一括届出」が可能な手続きを拡大しました。そのあらましと実務上の留意点を解説します。

社会保険労務士事務所 岩楯人事労務コンサルティング
特定社会保険労務士

岩楯 めぐみ

労働基準法に基づく 労使協定締結、届出の単位

労働基準法（以下、「労基法」とします）では、労働者に時間外労働や休日労働をさせたり、変形労働時間制を適用したりする場合に、労使協定の締結を求めています。

また、そのなかには、労使協定の締結に加えて、その内容について労働基準監督署長への届出を求

めているものがあります。

この労基法に基づく労使協定の締結や届出は、「法人」ごとではなく「事業場」ごとに実施しなければなりません。

なお、ここでのいう「事業場」とは、「労働安全衛生法の施行について（昭和47年9月18日発基第91号）」（図表1）においてその考え方が示されていますが、基本的には「場所的観念」によって決定される、と解されています。

図表1 「事業場」とは

事業場とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行なわれる作業の一体をいう。

一の事業場であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とするものである。

しかし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場としてとらえることによってこの法律がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場としてとらえるものとする。たとえば、工場内の診療所、自動車販売会社に附属する自動車整備工場、学校に附置された給食場等はこれに該当する。

また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱うものとする。

出典：労働安全衛生法の施行について（昭和47年9月18日発基第91号）を元に作成

本社一括届出が可能な 手続きと対象の拡大

このため、本社や支店などの複数の事業場を有する企業においては、それぞれの事業場で労使協定を締結し、それぞれの事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長へ、労使協定の内容を届け出なければなりません。

ただし、一部の手続きについては、一定の要件を満たす場合には、本社の事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に対して、本社以外の事業場の分もまとめて届け出ることができるようになった

ています。

これを「本社一括届出」といいます。

これまで、本社一括届出が可能な手続きは、

- ① 就業規則の届出
- ② 36協定の届出
- ③ 1年単位の変形労働時間制の届出

の3種に限られていました。

しかし、ことし2月23日から、一定の要件を満たす場合、3種に加えて以下の手続きに関しても、本社一括届出が可能になっています。ただしこれらに関しては、電子申請による届出の場合に

限られます。

① 1か月単位の変形労働時間制に関する届出

② 1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する届出

③ 事業場外労働のみなし労働時間制に関する届出

④ 専門業務型裁量労働制に関する届出

⑤ 企画業務型裁量労働制に関する届出

⑥ 企画業務型裁量労働制に関する定期報告

本社一括届出が可能となる要件は、本社の労使協定と本社以外の事業場の労使協定の内容が同一であることです。

なお、この「内容が同一」とは、届出様式に記載する事項のうち、**図表2**に挙げるものが同一であることをいいます。

本社一括届出の活用が 便利な手続きは？

「複数の事業場を有する企業」と聞くと、中小企業には縁のない話に聞こえがちです。

しかし前述のように、事業場とは「場所的に分散しているもの」「同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にするもの」をい

うため、該当する企業も多く、要件を満たすことができれば、本社一括届出の活用は省力化につながると考えられます。

たとえば裁量労働制などを導入する場合、制度内容は企業内のすべての事業場で同じ設計であることが多く、本社一括届出の要件を

満たすことが多いと思われます。

このような手続きは、届出事務簡素化の観点からみても、電子申請による本社一括届出の活用が勧められます。

ただし本社一括届出は、前述のように届出の手続きを本社でまとめて実施することを認めたもので

あって、労使協定の締結までを本社でまとめて実施することを認めただけではありません。

本社一括届出の利用が可能な手続きであっても、労使協定の締結自体はそれぞれの事業場で実施しなければならないことに留意する必要があります。

図表2 届出様式の「内容が同一」に該当する事項

1か月単位の変形労働時間制に関する協定届(様式第3号の2) ●業務の種類 ●変形期間(起算日) ●変形期間中の各日および各週の労働時間ならびに所定休日 ●協定の有効期間 ●労働時間が最も長い日の労働時間数(満18歳未満の者) ●労働時間が最も長い週の労働時間数(満18歳未満の者) ●使用者の職名および氏名
1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届(様式第5号) ●業務の種類 ●1週間の所定労働時間 ●変形労働時間制による期間 ●使用者の職名および氏名
事業場外労働に関する協定届(様式第12号) ●業務の種類 ●1日の所定労働時間 ●協定で定める時間 ●協定の有効期間 ●使用者の職名および氏名
専門業務型裁量労働制に関する協定届(様式第13号) ●法人番号 ●協定の有効期間 ●業務の種類 ●業務の内容 ●1日の所定労働時間 ●協定で定める1日のみなし労働時間 ●労働者の健康および福祉を確保するために講ずる措置 ●労働者の労働時間の状況の把握方法 ●労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置 ●対象業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないことについての協定の有無 ●労働者の同意を得なければならないことおよび同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことについての協定の有無 ●同意の撤回に関する手続き ●労働者の労働時間の状況ならびに労働者の健康および福祉を確保するための措置の実施状況、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況ならびに同意およびその撤回に関する労働者ごとの記録を協定の有効期間中および当該有効期間の満了後3年間保存することについての協定の有無 ●使用者の職名および氏名
企画業務型裁量労働制に関する決議届(様式第13号の2) ●法人番号 ●決議の有効期間 ●業務の内容 ●労働者の範囲(職務経験年数、職能資格等) ●決議で定める1日のみなし労働時間 ●労働者の健康および福祉を確保するために講ずる措置 ●労働者の労働時間の状況の把握方法 ●労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置 ●労働者の同意を得なければならないことおよび同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことについての決議の有無 ●同意の撤回に関する手続き ●対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度を変更する場合にあっては、労使委員会に対し、当該変更内容について説明を行なうことについての決議の有無 ●労働者の労働時間の状況ならびに労働者の健康および福祉を確保するための措置の実施状況、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況ならびに同意およびその撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中および当該有効期間の満了後3年間保存することについての決議の有無 ●運営規程の有無 ●運営規程についての委員会の同意の有無 ●使用者の職名および氏名
企画業務型裁量労働制に関する報告(様式第13号の4) ●法人番号 ●報告期間 ●業務の内容 ●労働者の範囲 ●労働者の労働時間の状況の把握方法 ●使用者の職名および氏名

い わ だ て め ぐ み 株式会社 労働者のための労務整備支援、組織再編における人事労務全般の支援を行なう。調査、労務改善支援、就業規則作成支援、労務アドバイザー等の人事労務全般の支援を行なう。