

賃金控除に関する協定書

(以下「会社」という。)と、会社の労働者の過半数を代表する者は、労働基準法第24条1項ただし書に基づき、賃金の一部控除について次のとおり協定する。

第1条（控除の対象項目）

会社は、毎月の賃金支払いに際し、次の各号に掲げるものを控除して支払うことができる。

- 社宅費（家賃相当額）
- 社内親睦会費
- 財形貯蓄積立金
- 従業員が会社に対して負担する立替金（本人の同意があるものに限る。）

第2条（有効期間）

この協定の有効期間は、令和 年 月 日から1年間とする。有効期間満了の1か月前までに会社又は労働者代表から異議の申出がないときは、さらに1年間有効とし、以後も同様とする。

令和 年 月 日

使用者 職名・氏名	印
労働者代表 選出方法	
労働者代表 職名・氏名	印

一斉休憩の適用除外に関する労使協定

（以下「会社」という。）と、会社の労働者の過半数を代表する者は、労働基準法第 34 条 2 項ただし書に基づき、休憩時間の一斉付与の適用除外について次のとおり協定する。

第 1 条（対象部署・従業員）

次の部署に所属する従業員については、休憩時間を一斉に与えないことができる。

一

二

第 2 条（休憩の与え方）

前条の対象者に対しては、業務の実情に応じて交替で休憩時間を与える。休憩時間の合計は労働基準法第 34 条 1 項に定める時間（6 時間超は 45 分以上、8 時間超は 1 時間以上）を下回らないものとする。

第 3 条（有効期間）

この協定の有効期間は、令和 年 月 日から 1 年間とする。

令和 年 月 日

使用者 職名・氏名	印
労働者代表 選出方法	
労働者代表 職名・氏名	印

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定

(以下「会社」という。)と、会社の労働者の過半数を代表する者は、労働基準法第39条6項に基づき、年次有給休暇の計画的付与について次のとおり協定する。

第1条（対象者）

この協定は、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分を有する全従業員に適用する。

第2条（計画的付与の対象日数）

各従業員が保有する年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分について、この協定により時季を指定して付与する。各従業員が自由に取得できる年5日分は、この協定の対象としない。

第3条（計画的付与日）

次の日を計画的付与日とする。

一

二

第4条（保有日数が5日以下の従業員の扱い）

年次有給休暇の残日数が5日以下の従業員については、計画的付与日に特別休暇を与える等、別途会社が定める方法により対応する。

第5条（有効期間）

この協定の有効期間は、令和 年 月 日から1年間とする。

令和 年 月 日

使用者 職名・氏名	印
労働者代表 選出方法	
労働者代表 職名・氏名	印

別紙：労使協定パックの運用ガイド

1. なぜこの3協定が必要か

賃金控除協定（労働基準法第24条1項ただし書）が無いまま社宅費・親睦会費等を給与から天引きすると、「賃金の全額払いの原則」（同条1項本文）に違反する可能性があります。一斉休憩の適用除外協定（第34条2項ただし書）が無いまま、コールセンターや店舗のように交替制で休憩を取らせている場合も違反となります。年休の計画的付与協定（第39条6項）を結ばずに夏季休暇・年末年始休暇に有給休暇を充てている場合、それは会社が一方的に指定しているにすぎず、従業員の時季指定権を侵害している可能性があります。いずれも届出が不要なため「作った記憶が無い」まま運用され、労働基準監督署の調査で最初に指摘される項目です。

2. 36協定との違い（届出の要否）

労働基準法第106条1項は、24条1項ただし書・34条2項ただし書・39条6項の協定について、就業規則と同様の方法（掲示・備付け・書面交付等）で労働者に周知することを義務付けています。一方、これら3協定は労働基準監督署への届出義務がありません（条文上、届出を求める規定が存在しません）。36協定（時間外・休日労働に関する協定・第36条1項）は届出をして初めて有効になる点で、この3協定とは扱いが異なります。届出が不要だからといって「作らなくてよい」わけではなく、周知義務は同様に課されている点に注意してください。

3. 過半数代表者の選出方法

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合、協定の締結相手は「労働者の過半数を代表する者」です。管理監督者を選出することはできず、投票・挙手等の民主的な方法で選出し、使用者が指名した者であってはなりません。3協定をまとめて締結する場合でも、過半数代表者は同一の手続きで選出した1名で構いません。

4. 従業員数による違い

これら3協定の締結義務は、労働者の過半数代表者との合意が前提であり、事業場の従業員数にかかわらず、該当する事業（賃金控除がある・交替制で休憩を取らせている・計画的付与を行いたい）を営むすべての事業場が対象です。届出義務がある就業規則（常時10人以上）とは異なり、従業員数の下限はありません。

本書は一般的な情報提供を目的とするテンプレートです。法的助言を構成するものではありません。

3協定はいずれも労働基準法第106条に基づき、就業規則と同様の方法で労働者に周知する必要があります（36協定と異なり労働基準署への届出は不要です）。