

(2) 過半数代表者の要件

前記のような労使協定を締結する場合に、労働者側の当事者として、事業場に過半数労働組合がない場合は、過半数代表者を選出する必要があります。

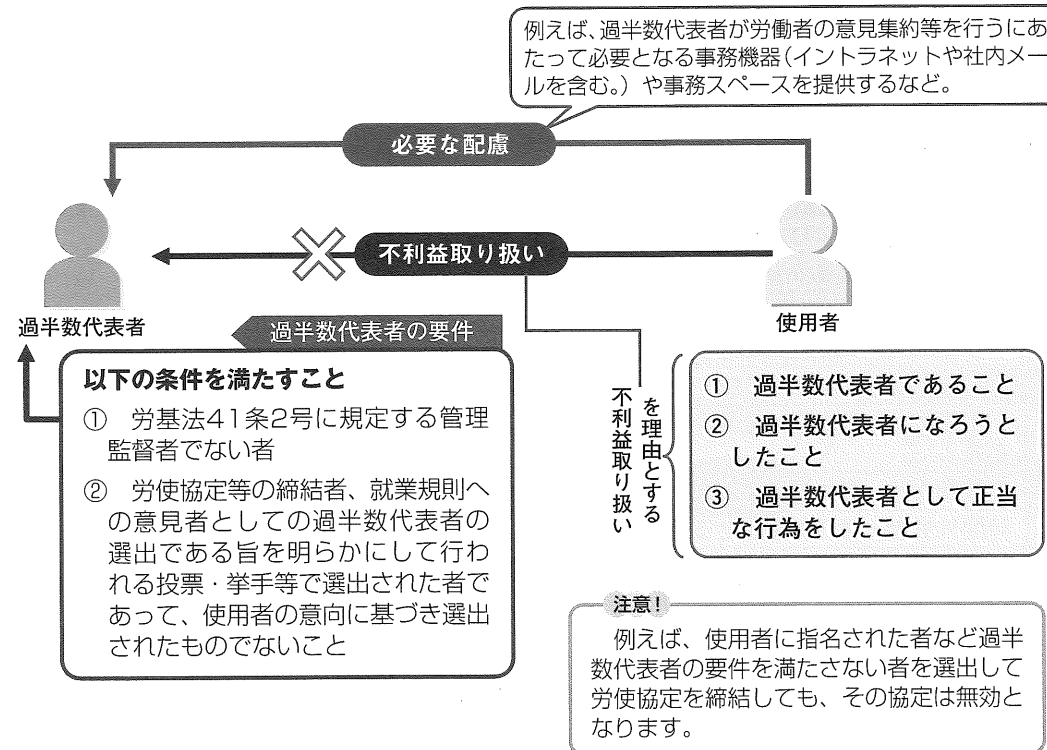
労使協定は、使用者と労働者代表とが、対等な立場での合意に基づいて、労働条件等の内容を取り決めるものですから、協定当事者となる過半数代表者は、労働者の意思を代表する者として、労働者の中から公正に選出しなければなりません。具体的には、過半数代表者は、下図のような要件を満たすものでなければなりません。

また、使用者は、過半数代表者に対して、不利益な取り扱いをしてはなりません。

さらに、使用者は、過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければなりません。

労基則6条の2

過半数代表者の要件と不利益取り扱いの禁止



●協定書等に関する留意点

1 書類の保存期間

前ページの各種協定届は、労基法109条で保存が義務づけられている「労働関係に関する重要な書類」に該当し、5年間(ただし、当分の間、3年間)保存しなければなりません。

2 押印原則の見直し

令和3年4月から、協定書や決議書など労基法等の各種届出書に従来必要とされていた使用者や労働者の押印または署名は不要とされています。

3 過半数代表者に関する確認

過半数代表者の記載のある各種協定届等の様式には、過半数代表者である旨、過半数代表者の要件に該当する者であることを確認するチェックボックス欄が設けられています。ここにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届等とはなりません。

4 労働時間・休憩・休日・休暇

労働時間や休日などは、重要な労働条件の1つです。労基法で定める労働時間等に関する規制は、最低限守らなければならない労働条件ですから、それらに適合するように就業規則などで労働時間等を定め、運用しなければなりません。また、使用者が、労働者ごとに残業時間・休日出勤などの状況を把握することが大切です。最近とくに問題視されている賃金不払残業(サービス残業)や過労死を防止するうえでも、労働時間等の規制の遵守と適切な管理が重要なカギになっています。

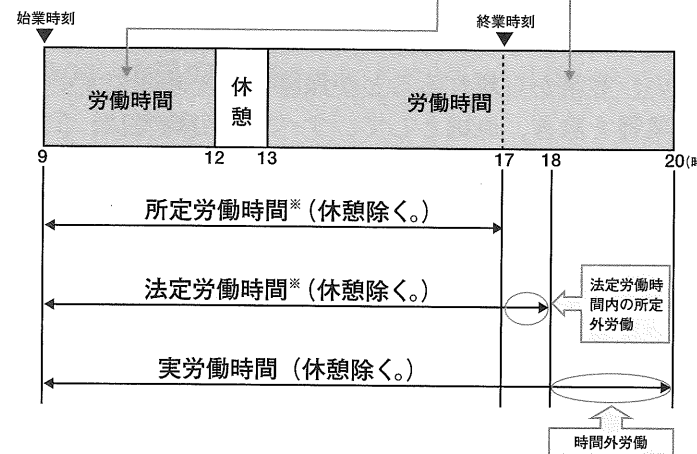
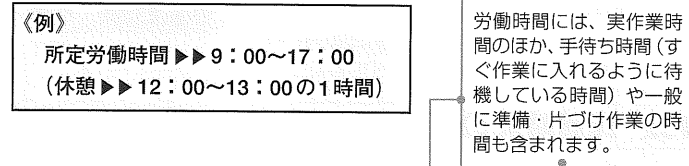
STEP 1 原則編

労働時間や休日などに関する労基法の規定は、少々複雑です。まずはじめに、労働時間・休憩・休日の原則について見ていきましょう。

●01 労働時間の原則

(1) 労働時間

労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間をいいます。



●所定労働時間
 事業場において、就業規則、労働契約などによって決められた1日または1週間などの労働時間。

●法定労働時間
 労基法32条または40条で定められている労働時間(1日8時間、1週40時間または44時間)。

Q47 かけもちで他社で6時間働いている者については、当社で何時間働かせることができますか?

A 2社以上かけもちで働く労働者についても、1日の労働時間は通算して8時間を超えてはならないのが原則です。他社で6時間働いた者についてはあと2時間働かせることができますが、それ以上の労働は時間外労働となります。