

過半数代表者とは

2009. 10. 19 「過半数代表者の集い」資料

1. 労働基準法の規定

「労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者」

2. 選出方法

労働基準法施行規則 第6条

- ・ 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- ・ 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。
- ・ 過半数代表者への不利益取り扱いの禁止。

3. 役割：労使協定を結ぶ・就業規則に意見書を書く。

3-1. 労働時間関係

<原則>

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

<協定による例外>

過半数組合、もしくは過半数代表者との書面による協定により、

第32条2、3、4 1週間の平均が40時間以内なら、1日8時間以上働かせてよい。

第32条5 日ごとの仕事量の変動が大きくて予想困難なときには、1日10時間まで働かせてよい。

第34条 休憩時間の移動

第36条 労働時間の延長、休日の労働

⇒労基法36条に基づく労使協定を俗に「三六協定」と呼ぶ。

⇒労使が三六協定を結ばないと、一日8時間を越えて労働させることができない。＝残業できない。

* 三六協定を結ばずに残業させると、使用者は刑事罰を課される。

* 2010年7月、奈良県の県立病院（2箇所）が三六協定を結ばずに職員を残業させた疑いで書類送検されている。

⇒労基署への届出が効力発効の要件。

⇒労働者側には協定を結ぶ義務はない。

* 一般条項：（1998年厚生省の告示第154号にもとづく）1週15時間、2週27時間、4週43時間、1か月45時間、2か月81時間、3か月120時間、1年360時間。

* 特別条項：例外的な場合に対処するために、上記以上残業させる場合を規定。

第 38 条 2 事業所外での労働についてのみなし労働時間

3 専門業務型裁量労働制の導入

第 39 条 5 年休の時季の指定

6 年休期日中の賃金額

3-2. 就業規則関係

第 90 条 就業規則の作成または変更への意見（⇒就業規則を労基署に届けるときに過半数代表者の意見書を添付しなくてはならない）。

⇒労働契約法では、労基署への届出が効力発効の要件かどうかは明示されていない。
（実際問題として、届出なしで就業規則の施行を強行することが行われている。）

★就業規則の変更による労働契約の内容の変更

* 労働契約法 第 9 条 「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合、この限りでない。」

* 第 10 条 「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」

⇒（就業規則の制定、改正の手続き）労働基準法 第 89 条 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

3-3. その他の仕事

第 18 条 2 労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合

第 24 条 賃金の一部を控除（チェックオフ）

第 38 条 4 「労使委員会」（賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会）の委員の半数を指名（⇒企画業務型裁量労働の導入に必要）

第 95 条 2 寄宿舎の規則への同意

労働安全衛生法

第 17 条 4 労働安全衛生委員会の委員の指名

第 78 条 2 安全衛生改善計画への意見