

国立大学・高専が法人化されれば・・・Q&A

全国大学高専教職員組合(全大教)のパンフから転載

Q5 労使協定とはどんなものですか。

労使協定とは、労働基準法で定められているもので、各事業場ごとに使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合(ないときは労働者の過半数を代表する者)との間で、書面にて締結する協定のことです。(表2参照)

例えば、使用者が職員に時間外労働を命ずる場合、労働基準法第36条に基づいて1週あたり何時間、1月あたり何時間、1年間を通して何時間という時間外労働協定というものを結ばなければいけません。



ご質問はいつでも、齋藤(内線5012、E-mail: ssaito@ims.tsukuba.ac.jp)

またはE-mail: wout@fweb.midi.co.jp へどうぞ。必要であれば当局担当者にも確認の上、お応えいたします。

表【1】就業規則と労働協約のちがい

	就業規則	労働協約
作成者	法人の長	労働組合と法人（の代表者）
作成義務	必ず作成。特に、労働時間、給与、労働関係の終了については必ず記載。	労働協約を作成（締結）するかどうかは当事者の任意。
作成手続	法人の長が作成、過半数組合・過半数労働者代表の意見を聴取した上で労働基準監督署に届出。	団体交渉によって合意された事項を文書化、両当事者代表者が署名。
過半数要件	組合が教職員の過半数を組織している。「組合員+委任状」で過半数に達しないときは、「過半数を代表する者」をきめる。	労働協約を締結するには、組合が教職員の過半数を組織しているという要件はない。
有効期間	定める必要はない。	有効期間は3年以内（更新可）

表【2】労使協定・過半数代表制の概要（出典：盛誠吾・一橋法学1巻2号371頁）

<p>(1) 過半数代表者の資格・選出方法（労基則6条の2）</p> <p>労働基準法41条2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと</p> <p>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きにより選出された者であること。</p>	
<p>(2) 権限</p>	
<p>(a)書面による協定（労使協定）の締結</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貯蓄金に関する協定（労基18） ・賃金控除に関する協定（労基24但） ・1か月単位変形労働時間制協定（労基32の2） ・フレックスタイム制協定（労基32の3） ・1年単位変形労働時間制協定（労基32の4） ・1週間単位変形労働時間制協定（労基32の5） ・一斉休憩付与原則適用除外協定（労基34但） ・時間外・休日労働協定（労基36）：36協定 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業場外労働みなし時間協定（労基38の2） ・専門業務型裁量労働制協定（労基38の3） ・計画年休協定（労基39） ・年休手当の支払方法に関する協定（労基39） ・その他：賃金確保法施行規則4条・5条、育児介護法6条・12条、勤労者財産形成促進法6条の2・7条の8、雇用保険法施行規則102条の3・104条など
<p>(b)労使委員会委員の推薦</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全委員会（労安衛17）、衛生委員会（同18）、安全衛生委員会（同19）、時短推進委員会（時短促進法7）など 	
<p>(c)労使委員会委員の指名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画業務型裁量労働制に係る労使委員会委員（労基38の4） 	
<p>(d)意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の作成・変更（労基90） ・その他：労働安全衛生法78条2項、雇用保険法施行規則125条・125条の4、高齢者雇用安定法施行規則6条の4・6条の6、会社更生法195条、民事再生法42条3項・126条3項、168条・174条3項・217条6項など 	
<p>(e)通知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民事再生法115条3項・174条5項・211条2項・212条3項・217条6項など 	