

第 3 部 労働関係法上の労使協定等

労働協約は、組合員の労働条件や労使関係その他についての使用者と労働組合の自主的な合意ですので、法令や公序良俗に反しない限り、どのような事項、内容を盛り込むかについては特に制約はありません。

しかし、労使関係の複雑化などに伴って、労働関係法上の労使協定や法的手続への労働組合等の関与が増大してきています。過半数労働組合（当該事業場の労働者の過半数を組織する労働組合。但し、民事再生など倒産手続では企業単位での過半数）がある場合は、過半数労働組合が労使協定等の締結当事者とされていますから、従業員全体にとっても過半数労働組合の役割がますます重要になっています。

以下では、労働基準法等で過半数労働組合が締結当事者とされている労使協定等の例を示したうえで、そのうち重要なものについて簡潔に解説します。

1 過半数労働組合が締結当事者とされている労使協定等

(1) 過半数労働組合が締結権限を有する労使協定等

当該事業場の過半数労働組合には、一定の事項について労使協定を締結する権限が付与されています。主なものは以下のとおりです。

ただ、このうち特に労働時間に関する労使協定については、その協定を締結（多くの場合は労働基準監督署長への届出も必要）することによって、使用者が、労働基準法の定める法規制（1日8時間、1週40時間労働等）を免れるという法律効果が発生することになります。これらの労使協定を締結するかどうかは自由ですし、締結する際には、組合員のみならず職場の従業員全体の意見をよく聞いて、労働者に不利にならないよう慎重に対応する必要があります。

- ① 貯蓄金の管理に関する協定（労働基準法第18条第2項）
- ② 賃金の一部控除に関する協定（労働基準法第24条第1項）
- ③ 1か月単位の変形労働時間制に関する協定（労働基準法第32条の2）
- ④ フレックスタイム協定（労働基準法第32条の3）
- ⑤ 1年単位の変形労働時間制に関する協定（労働基準法第32条の4）
- ⑥ 1週間単位の変形労働時間制に関する協定（労働基準法第32条の5）
- ⑦ 休憩時間の一斉付与の例外に関する協定（労働基準法第34条2項）
- ⑧ 時間外・休日労働協定（労働基準法第36条）
- ⑨ 事業場外労働のみなし労働時間に関する協定（労働基準法第38条の2）
- ⑩ 専門業務型裁量労働制のみなし労働時間に関する協定（労働基準法第38条の3）

- ⑪ 企画業務型裁量労働制のみなし労働時間に関する労使委員会の決議（労働基準法第38条の4）
- ⑫ 年次有給休暇の時間単位での取得に関する協定（労働基準法第39条第4項）
- ⑬ 計画年休協定（労働基準法第39条第6項）
- ⑭ 有給休暇手当の支払方法（標準報酬日額による）に関する協定（労働基準法第39条第7項）
- ⑮ 高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付の事業主による支給申請手続の代理に関する協定（雇用保険法施行規則第101条の8、第101条の15、第102条）
- ⑯ 雇用調整助成金の支給に関わる協定（雇用保険法施行規則第102条の3）
- ⑰ ユニオン・ショップ協定（労働組合法第7条1号但書参照）
- ⑱ 派遣労働者の待遇に関する一定の要件を満たす協定（労働者派遣法第30条の4）

(2) 過半数労働組合が意見聴取の対象とされている等の事項

また過半数労働組合は、以下に挙げるとおり、いろいろな法律で重要な事項についての意見聴取や通知、協議の対象とされていますし、意見陳述の機会も与えられています。その意味で、過半数労働組合の役割がますます重要になって来ています。

こうした意見聴取や協議、意見陳述においては、過半数労働組合は、労働者を代表して積極的に意見を表明していくべきです。主なものは以下のとおりです（条文等省略）。

- ① 就業規則の作成・変更についての意見聴取
- ② 安全衛生改善計画の作成についての意見聴取
- ③ 会社分割における労働者全体の理解と協力を得る努力
- ④ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律関係
 - ア 再就職援助措置の内容に関する意見聴取
 - イ 再就職援助担当者の業務遂行に係る基本的事項に関する意見聴取
- ⑤ 労働者派遣における派遣先が同一事業所で3年を超えて派遣労働者を受け入れる場合の意見聴取（延長する事業所等と延長する期間）
- ⑥ その他、民事再生法、会社更生法、破産法の関係でも意見聴取や意見陳述などの対象となっています。この場合の過半数労働組合は、事業場単位ではなく企業単位になります。