

労使協定締結の際のポイント

◎過半数代表者の適切な選出手続きについて【法第30条の4第1項】

ポイント1 過半数代表者となることのできる労働者の要件があります 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

※ 管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

ポイント2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です 派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること。

■選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、**労働者の過半数がその人の選任を支持していること**が明確になる民主的な手続きが必要です。また、選出に当たっては、**派遣労働者などを含めた全ての労働者**が手続きに参加できるようにしましょう。

■会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その協定は無効となります。

ポイント3 メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いは、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます。

このような
実施方法は
特に注意!!

- メール（イントラネット、給与明細等）で一方向的に送りつけるのみで、その後に意思の確認をしていない
- 意見がなかった者を全労働者から除いている
- 労働基準法の労使協定の過半数代表者の選出と一緒にしているが、労働者派遣法の過半数代表者の選任であることを明らかにしていない

◎締結した労使協定の周知について

【法第30条の4第2項】

締結した労使協定は、以下のいずれかの方法により、**派遣労働者を含む全ての労働者に周知する必要があります。**

①書面の交付（全文）

②社内のイントラネット

※常時確認できるようにしたものに限る

③ファクシミリの送信、電子メール、SNS

※派遣労働者が希望した場合に限る

④事業所の見やすい場所での掲示又は備え付け

※**協定の概要について、①書面の交付や③電子メールの送信等**であわせて周知する場合に限る

◎締結した労使協定の保存について

【法施行規則第25条の12】

労使協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から3年を経過するまで保存する必要があります。