



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

「過半数代表」に注意！～労働政策研究・研修機構の調査より

◆労使協定と過半数代表

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36 協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要です。

◆「過半数代表」の選出状況

調査によると、過去3年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的に」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなっており、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的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必要があります。

また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。

適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとされてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？～日商・東商調査

◆働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところは多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。



日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業2,881社、調査期間：2018年10月

22日～12月3日)によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務」が53.0%を占めたそうです。

◆50人以外の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。

◆対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

◆企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。施行日は近づいていきます。取り組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。

中小企業の半数が「継続雇用65歳超義務化」に反対～日商・東商調査

◆中小企業の「リアル」を調査

日本・東京商工会議所は、「働き方改革

関連法への準備状況等に関する調査」と併せ、「高齢者雇用の拡大に関する調査」の結果を公表しています。



◆高齢者雇用安定法の対応状況は？

現行の対応状況は、「希望者対象の継続雇用制度導入」が72.7%、「65歳までの定年制導入」が19.2%、「定年制の廃止」が5.1%でした。

定年前・後における給与水準の変化について、「職務内容と責任の水準が変わるため給与水準を下けている」が53.9%に上る一方、「職務内容と責任の程度は同程度だが給与水準を下けている」が16.3%で、こうした企業は今後、同一労働同一賃金に向け対応が必要です。

給与水準を下けている企業の定年後の給与水準は、「定年前の7～8割程度」が57.3%、「定年前の5～6割」が24.0%で、「5割未満」は3.0%でした。

◆7割超が65歳超を雇用する一方、半数が「義務化」に反対

65歳超を雇用する企業の割合は73.7%で、2016年調査結果より2.6%増えました。

「65歳超への義務化」には、「影響はない」が44.0%だった一方、「雇用しているが義務化には反対」29.7%、「65歳までは雇用できるがそれ以上の対応は難しい」20.8%で、義務化に反対する割合が50.5%でした。しかしながら、2016年調査結果の57.2%に比べて下がっており、中小企業において高齢者雇用が進んでいる実態がうかがえます。

義務化された場合の対応については、「不明」が28.5%ながら、「定年は60歳のまま、希望者を65歳超まで再雇用する」32.4%、「65歳を定年とし、希望者を65歳超まで再雇用する」26.0%で、定年引上げも視野に入れている企業が一定数あります。