

月刊 SKCジャーナル

公認／厚生労働省・登録番号11860020

発行所 **SKC：サカモト経営労務センター**

〒355-0811 埼玉県比企郡滑川町羽尾3607-1
TEL. 0493 (23) 6059番 FAX. 0493 (24) 9033番

発行者 特定社会保険労務士 **坂本 幸一**

SKC確定拠出年金制度の導入支援

*当センターのホームページをご覧ください <http://www.skc-online.jp>



業務内容

コンピュータによる就業管理（タイムカード集計）から給与計算まで！人の採用から退職まで！

確定拠出年金制度の導入等・人事労務部門をトータルサポートします。

また、特定社会保険労務士として貴社の労務トラブルの相談解決も図ります。

埼玉県社会保険労務士会々員

スポット

協定で問題解決と限らない

意見集約の法的根拠確認を

老舗政党で、組織内の軋轢があまり、マスメディアは「お家騒動」と評しています。この種の争いが組織全体の利益にならないのは、誰もが分かっています。しかし、大義名分をめぐって譲れない一線があつて、なかなか沈静化は難しいようです。

組織内で対立が起きると、トップは意見の集約に努めますが、なかには、多数決により議決が行われても集団の決定に従わない人もいます。政治の舞台はともかくとして、労働関係では、意見の統一を図るため特別な法規制を設けています。代表的なのが、時間外・休日労働

（36）協定です。過半数労組（ないときは過半数代表者）と協定を結び、届出れば、時間外・休日労働が可能になります。

この場合、法的には、過半数労組があればその労組とだけ協定を結べば、全労働者に効力が及びます。「過半数労組と協定すれば足り他の労組と協定する必要はない」（昭23・4・5基発第535号）と解されています。

しかし、これは労基法なり何なり法律上に根拠がある場合に限られます。同じ労使協定でも、たとえば、雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）を申請する前提として、休業協定を結びます。

しかし、協定があれば、自動的に全社休業が可能かといえば、そうではありません。第二組合が存在するケースで、「休業の実施について明確に反対している組合の組合員である労働者については協定の効力は及ばず、残りの者が休業の対象になる」（雇用調整助成金Q&A）という扱いです。

多くの経営者のなかには、労働者代表の同意を（形式的に）取り付けさえすれば、「すべて問題解決」と即断しがちですが、「その協定にどんな法的効力があるのか」をきちんと確認しておく必要があります。

2009

9