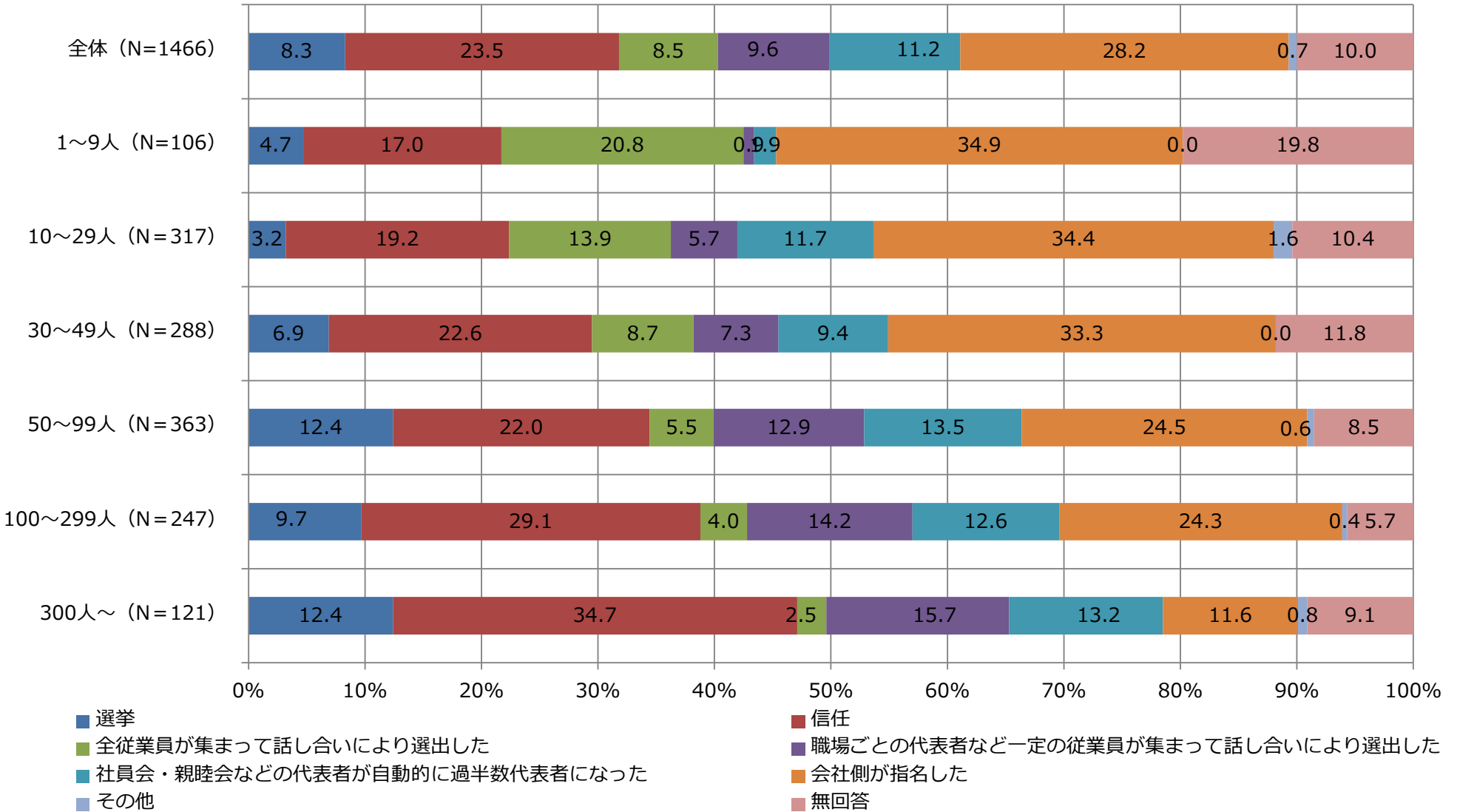


# 委員からの質問事項について

# 過半数代表者の選出方法(企業規模別)



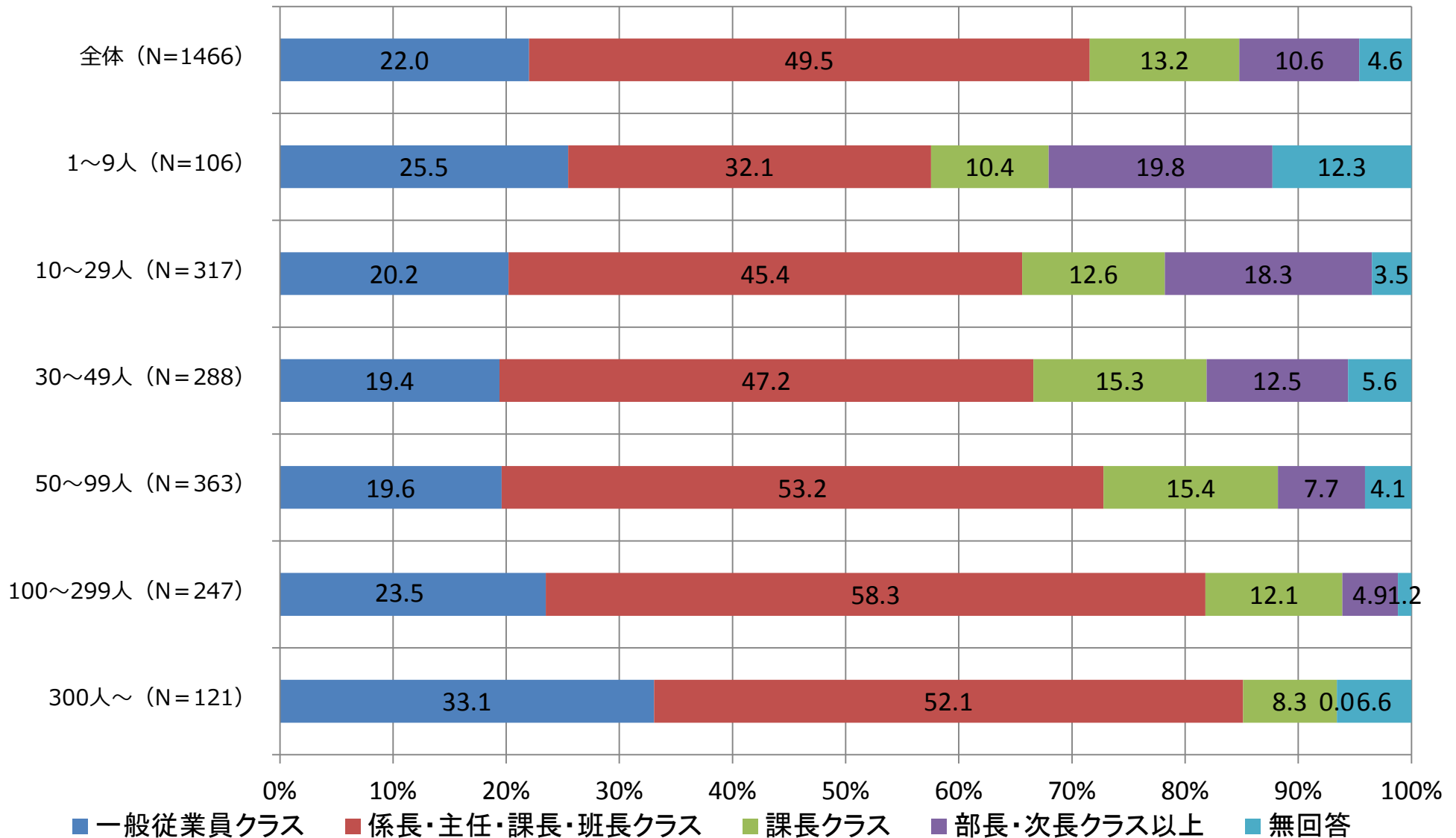
注) 「過半数代表者」とは、過半数労働組合のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者をいう。

本調査では、協定の従業員側当事者が「過半数代表者」であるのが全体の60.1%、「過半数組合」であるのが11.4%、協定を締結していないのが22.4%となっている。

なお、回答数が過小なものについては省略した。

資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」(平成19年10月)。調査は、従業員規模1,000人未満の企業からの抽出調査によるもの。12,000社を対象に郵送調査法にて実施し、2,440社から回答(回答率20.3%)。

# 過半数代表者の職位(企業規模別)



注) 「過半数代表者」とは、過半数労働組合のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者をいう。

本調査では、協定の従業員側当事者が「過半数代表者」であるのが全体の60.1%、「過半数組合」であるのが11.4%、協定を締結していないのが22.4%となっている。

なお、回答数が過小なものについては省略した。

資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」(平成19年10月)。調査は、従業員規模1,000人未満の企業からの抽出調査によるもの。12,000社を対象に郵送調査法にて実施し、2,440社から回答(回答率20.3%)。

## 労働基準法第 15 条第 1 項違反の状況

	件数	(割合 (%))
労働条件の明示をしていないもの	9 件	( 6.4%)
労働条件を口頭では伝えているが、書面の交付を行っていないもの (主な例) ・正社員には書面の交付を行っているが、短時間労働者等には書面の交付を行っていないもの	74 件	(52.5%)
労働基準法施行規則第 5 条第 1 項に掲げる事項のうち、その一部について、明示していないもの (※) (主な例) 明示していない一部の事項 ・労働時間に関する事項 (所定労働時間) ・休暇、休日に関する事項 (年次有給休暇、所定休日) ・賃金に関する事項 (賃金額、手当の支給要件、支払方法) ・退職に関する事項 (退職の事由) ・期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項	58 件	(41.1%)
合 計	141 件	(100.0%)

(注) 平成 25 年に実施した定期監督のうち、労働基準法第 15 条第 1 項違反については是正勧告した 141 件 (都道府県ごとに 3 件ずつ) を任意に選択し、集計。

(参考) 平成 25 年に実施した定期監督等 140,499 件のうち、労働基準法第 15 条第 1 項違反については是正勧告したものは 17,247 件 (12.3%)。

(※) 労働基準法施行規則 (昭和二十二年厚生省令第二十三号) (抄)

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

# 1 企画業務型裁量労働制に関する決議届の届出状況

※ 平成27年6月4日、網掛け欄の数値に誤りがあったため訂正

	企画業務型裁量労働制に関する決議届の件数 (平成22年)	うち決議の有効期間である3年以内に 新たな決議届の届出があったもの(※1)
東京(中央)	97	64 (66.0%)
愛知(名古屋北)	50	36 (72.0%)
大阪(大阪中央)	67	47 (70.1%)
合計	214	147 (68.7%)
参考(全国)	2,330	

※1 企画業務型裁量労働制を採用していた事業場が、その後同制度の採用を取りやめた場合、新たな決議の届出を行う必要はない。

# 2 企画業務型裁量労働制に係る健康・福祉確保措置等の報告の状況

	企画業務型裁量労働制に関する決議届の件数 (平成25年)	うち企画業務型裁量労働制に係る健康・福祉確保措置等の報告が 6か月以内ごとに1回あったもの(※2)
東京(中央)	154	126 (81.8%)
愛知(名古屋北)	50	45 (90.0%)
大阪(大阪中央)	75	65 (86.7%)
合計	279	236 (84.6%)
参考(全国)	2,670	

※2 企画業務型裁量労働制に関する決議の届出を行った事業場は、6か月以内ごとに1回、健康・福祉確保措置等に関する報告を行わなければならない。  
(労働基準法第38条の4第4項)