

過半数労働者代表の選出について

時間外・休日労働に関する協定(36条協定)、1年単位の変形労働時間制に関する協定を締結する場合、また就業規則の作成変更時の意見聴取する場合には、過半数労働者の代表の署名が必要となります。その際に問題となるのが、過半数労働者の代表となる者の選出方法です。

この選出方法で、大手居酒屋チェーンのワタミが適正手続きを経ていないとして是正勧告を受けています(この事件の問題の本質は別にあります)。このケースでは、「労働者代表は挙手で選出した」旨を労使協定書に記載していたのですが、実際は店長がアルバイトから指名していたということです。少し前になりますが、無効とされた判例をご紹介します。

トコロ事件 (最高裁二小 最二小 H13.6.22)
親睦会代表との間で締結された時間外協定は無効であり、残業命令に従う義務はないとして、残業拒否を理由とする解雇は無効である。

ワタミの事件を受けて厚生労働省では、今年6月に注意喚起を行っていますので、その内容に基づいて概説します。

●労働者代表の要件

労働基準法第41第2項に規定する管理監督者の地位にある者でないこと

「解説」

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労務管理について経営者と一体的な立場にある者を指します。過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいと解説しています。現実問題として中小企業において、第41条第2項に規定するような管理監督者は殆ど存在しないといつていいでしょう。実務的には、時間外労働を命じる立場の方は避けた方が無難だと考えます。

●適正手続き

36協定等を締結するための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。

「解説」

①選出手続きは、投票、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者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とられていることが必要です。また、選出に当たっては、**パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるように**しましょう。

②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**によつて過半数代表者が選出された場合、その36協定は無効となります。

③社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その者は36協定を締結するために選出されたわけではありませんが、協定は無効です。この場合は、改めて36協定の締結当事者となることの信任を得る必要があります。

●留意点

労使協定の効果が無効になった場合は、各種労働基準法違反の状態になりますので留意する必要があります。

①1年単位の変形労働時間制に関する労使協定

この協定が無効になれば、労働時間の原則である、1日8時間、1週40時間を超えた労働は時間外労働扱いとなります。結果的に、時間外労働の未払いの状態になり得ます。多くの中小企業においては週40時間の対応で1年単位の変形労働時間制度を採用していますので、十分留意する必要があります。

②時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定) 労働基準法の原則は、「1週40時間、1日8時間(法定労働時間)」を超えて労働させると、労働基準法違反となつて、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科せられます。しかし、36協定を締結・届出をすることによつて、前記の罰則が免除されることになります。法定労働時間を超える時間外労働、法定休日労働が発生しない会社は36協定の締結・届出は必要ありません。

もし、スペースが許されるならイラストを挿入して頂けますか？
労働者と経営者そして書面などがあれば good です。
調印式のイメージでしょうか

赤井労務マネジメント事務所
社会保険労務士 赤井孝文
URL <http://www.6064.jp>