FORUM JAPAN NEWS
FJニュース

＜2018.10 月号＞ 株式会社フォーラムジャパン
東京都千代田区神田小川町 3-20 第 2 龍名館ビル 6F

36 協定の締結当事者となる「過半数代表者」適正に選出されていますか？

派遣法改正法で新たに定められた事業所単位の抵触日を延長する場合、過半数労働組合等（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見聴取が必要なことはすでにご存じのことと思います。事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数代表者を適正に選出していただくようにお伝えしておりますが、同様に、「時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）」を締結する際にも、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。

過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36 協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効ですのでご注意ください。今月は、これを機会に、もう一度「過半数代表者になることができる労働者の要件と、正しい選出手続き」について、企業側の対応を再考してみたいと思います。

１．３６協定の締結当事者

会社側の場合は、各事業場の長であっても、社長であっても構いません。一方、従業員側の場合は、以下の 2 つが考えられます。

一つは、事業場において過半数で組織されている労働組合があれば、その労働組合。もう一つは、そのような労働組合がない場合においては、当該事業場の労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）となります。

中小企業の場合、事業場にそのような労働組合が存在しないケースの方が多く、労働組合が存在するケースと比べて法令上問題になりやすいため、監督官も後者については、**適正に過半数代表者が選出されているかどうか**を確認することがあります。

２．過半数代表者について

過半数代表者は、次のいずれにも該当している必要があります。

ポイント 1：過半数代表者となることができる労働者の要件
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

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
36 協定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（民主的な方法）により選出すること

事業主・労働者の皆さまへ

36 協定の締結当事者となる過半数代表者の適正な選出を！

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」を締結する際に、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。
過半数代表者になることができる労働者の要件と、正しい選出手続きは、下記のとおりです。過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効ですので、ご注意ください。

ポイント1　過半数代表者となることができる労働者の要件

■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。
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でしょう。

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

■36協定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

- 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とられていることが必要です。また、選出に先だっては、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。
- 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36協定は無効です。
- 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、その人は36協定を締結するために選出されただけではありませんので、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てください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

要するに、何のために過半数労働者代表を選出するのかを明らかにした上で、民主的な方法で管理監督者でない人から過半数代表者を選出するようにということです。**管理監督者とは、労働基準法上の労働時間・休日・休憩時間の概念が適用にならない人のこと**を言います。しかし、その範囲が明確でないため、最近では、マクドナルド事件のように、しばしば紛争の種になっています。

会社側は、「管理監督者」と「管理職」を都合よく同じものと考えて、とりあえず、何らかの役職につけることによって、法定時間外労働に対する割増賃金を支払わないというような運用がなされるなど、**割増賃金不払いの隠れ蓑的な考え方として問題**になっています。

次に、ポイント 2 の過半数代表者の選出ですが、管理監督者でないことはもちろん、何のために代表者を選出するのかを明確にして民主的な方法で選出することが必要であることは前述のとおりです。

具体的な選出の手続きは、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**がとられていることが必要です。

よって、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 36 協定は無効となります。また、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、その人は 36 協定を締結するために選出されたわけではないので、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ようにしましょう。

実際に、過半数代表者を選出する手順ですが、例えば、以下のようなものが考えられます。

1．36 協定を締結するにあたって、過半数代表者を選出することが必要である旨、事業場内に通知する。
2．その上で、期日を指定して立候補者を募る。
3．立候補者がいれば、その立候補者でよいかどうか、投票・挙手等で信任を問う。
　⇒過半数の信任があれば決定
4．立候補者がいなければ、同様に期日を指定して適任者と思う人を推薦してもらう。
5．推薦された人に対して、投票・挙手等で信任を問う。
　⇒過半数の信任があれば決定

信任を問う場合は、「投票等」としていますが、「等」については、話し合いや持ち回り決議のように、労働者の過半数が支持していることが明確なら必ずしも投票に限る必要はありません。

なお、過半数代表者の考え方は、その他の労使協定や就業規則の届出についても共通であって、その事案ごとに過半数代表者を選任する必要があります。

（結果として、同一人物が過半数代表者になることを妨げるものではありません。）

【管理監督者について】

管理監督者は法律上の労働時間等の制限を受けませんが、管理監督者にあてはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の**職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇**を踏まえて実態により判断します。**これらにあてはまらない人は、社内で管理職とされていても残業手当や休日出勤手当が必要**です。

◆経営者と一体的な立場で仕事をしている

管理監督者は経営者に代わって同じ立場で仕事をする必要があり、その重要性や特殊性から労働時間等の制限を受けません。経営者と一体的な立場で仕事をするためには、経営者から管理監督、指揮命令にかかる一定の権限を委ねられている必要があります。

一方、「課長」「リーダー」といった肩書きであっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事案について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような場合は管理監督者には含まれません。

◆出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応を求められることがあり、また労務管理においても、一般の従業員と異なる立場に立つ必要があります。このような事情から、管理監督者の出退勤時間は厳密に決めることはできません。また、勤務時間の制限がない以上、出退勤時間も自らの裁量に任されていることが必要です。遅刻や早退をしたら、給料や賞与が減らされるような場合は管理監督者とはいえません。

◆その地位にふさわしい待遇がなされている

管理監督者はその職務の重要性から、地位、給料その他の待遇において一般社員と比較して相応の待遇がなされていることは当然です。

※監督若しくは管理の地位にある者に該当しなかった場合には、過半数代表者の問題だけでなく、割増賃金の未払問題や健康問題にもにも繋がっていくことになるので注意が必要です。

派遣のページ（法律知識）

派遣先担当者が知っておきたい「働き方改革法」

第２回　「有給休暇取得の義務化（一定数以上の年休の確実な取得）」

１．有給休暇の強制付与の仕組み

有給休暇は、過去 1 年間（最初は 6 ヶ月）の出勤率 8 割以上という要件を満たす労働者を対象として、継続勤務期間に応じた一定日数が付与されます（労基法第 39 条第 1 項、第 2 項）。

しかし、平成 27 年の労働政策審議会建議「今後の労働時間法制の在り方について（以下「平成 27 年建議」という）」では、有給休暇を取得する権利が付与されていても、その取得率は低迷を続け、有給休暇をほとんど取得していない労働者については、長時間労働の比率が高い実態にあることが指摘されています。

【2017 年就労条件総合調査（厚生労働省より）】

2016 年の有給休暇取得率は、49.4%（対前年比 0.7 ポイント増）にとどまり、政府の目標である 70%（2020 年度までに達成）に遠く及ばない数字。

＜企業規模による格差が＞

従業員 1000 人以上の大企業の有給休暇取得率　55.3%

従業員 30～99 人の中小企業の有給休暇取得率　43.8%

改正前の労働基準法（現行法）では、有給休暇の取得パターンに次の 2 種類がありました。

①労働者が、取得の時季を指定

②年休の計画的付与の規定に基づき、労使協定により取得の時季を指定

今回の改正では、③使用者が、取得の時季を指定する、が追加されました。具体的には、有給休暇を従業員がきちんと取得できるように「使用者は **10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者**に対し、**毎年 5 日間、日時を指定（使用者による取得時季の指定）**して有給休暇を与えなければならない」とされました。

【対象者（10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者）】

- ◆ 入社後６ヶ月が経過している正社員またはフルタイムの契約社員
- ◆ 入社後３年半以上経過している週４日出勤のパートタイム社員
- ◆ 入社後５年半以上経過している週３日出勤のパートタイム社員

※ 週２日以下のパート社員の場合、有給休暇の権利は最大７日までのため、義務の対象外

本来、年次有給休暇とは労働者が時季指定するものですが、法改正後は、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上の労働者については、年次有給休暇の基準日から 1 年以内に 5 日間、会社が時季指定する義務が課されます。ただし、労働者が時季指定権を行使して 5 日以上有給休暇を取得している場合、及び年次有給休暇の計画的付与により 5 日間すでに付与が決定している場合は、この制度の対象にはなりません。

使用者の時季指定に関しては、省令で以下の努力義務を定める方針です。

- 労働者から時季に関する意見を聴取
- 労働者の時季に関する意思を尊重

また、年休の取得状況を確実にするため、「使用者は年休の管理簿を作成し、3 年間保存しなければならないものとする」義務も新たに設けられます。

【年次有給休暇の計画付与制度】

年休の計画的付与とは、使用者と過半数労働組合（ないときは過半数代表者）が労使協定を結ぶことで、年休の取得時季を指定する仕組み（労基法第 39 条第 6 項）をいいます。なお、協定は、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

２．罰則の追加

年休に関する既存の規定に違反した場合、6 か月以上の懲役または 30 万円以下の罰金、今回新設される労基法第 39 条第 7 項については、30 万円以下の罰金の規定が適用されます。