



## 適正な労働者代表の 選出に向けて

111



いては出向元、出向先のいずれかの労働時間の規制を受けるかによって判断し、派遣元事業場においての派遣労働者を含め、雇用するすべての労働者が対象です。なお、管理監督者からは労働者代表を選出できませんが、投票には加わりません。

の適正な運用には多くの課題があります。しかし、制度の機能強化を促すような法制度は不十分であるのが現状です。不適切な方法で選出され、関わった労働協定が無効とされた判例も少なくありません。労働協定とは、基本的に法規制を緩和する社内ルールの手続きですから、日ごろから従業員教育・研修を行うことも必要です。

また、労働者代表の選出をその負担を考慮して複数人選出すること、あるいは事業場ごとの労働者代表が集団的に話し合う仕組みづくりなど、企業全体で考察していただければと考えます。

私どもも事業者の皆さまを力強くご支援して参ります。愛知県下各労働基準協会「企業の労働110番」(☎052-961-7110) ※愛知県下労働基準協会会員企業は解決まで何度でも、未入会企業は初回来局に限り無料相談可。

(Personnel) Lab加藤社会保険労務士事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、社会保険労務士イラスト・伊藤香澄

年が変わるとそろそろ、

「36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)」や、「1年単位の変形労働時間制」など、労使協定の更新準備に入られる頃ですね。ところで、労働者代表の選出について、その適切な実務についてはお問合せをいただくことは少なくありません。今回は、その「労働者代表」の選出等についてお話しします。

労働者代表選出の法的根拠は、労働基準法第36条(時間外及び休日の労働)第1項「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者」の規定によります。そして、労働者代表との協議・締結した労使協定のうち、労働基準監督署に

届出なければならぬものは、36協定のほか実に9種類(一定の要件のあるものを含む)。また就業規則の策定・改定では意見聴取が行われ、さらに同一労働同一賃金の法律による労働者派遣法の労使協定、育児介護休業法、高齢者雇用安定法、その他各種の制度導入について、労働者代表は、従業員の私益を代表し権利を行使する重要な役割を担っているといえます。

この労働者代表の選出は、労働者の自治により行われるもので、事業主等が介入はできませんが、適格な代表者選出の支援は必要に応じ行うことは可能です。代表選実務の役割分担、代表選の時期、方法等手続きについての相談やマニュアル作り、あるいは日ごろの従業員の法令研修等が考えられます。

### 【労働者代表の選出方法】

投票による選挙、挙手による選挙、持ち回り決議(書面決議)、話し合いなど。法的な選出方法の限定は無く、従業員の自主的で民主的な方法であれば問題はありません。

社内システムやメール等電子的な方法を取る場合も多いと思います。ただ、法に規定する協定等をする者を選出することの明示が必要です。

### 【候補者募集】

立候補者の他、推薦された者の同意を取って選挙を行う等。また、労働者代表に対し不利益な取り扱いをしないことを事業主が明言することも必要不可欠です。

### 【投票の当事者】

正社員のみならず、パート、アルバイト、出向労働者につ

【労働者代表選出の単位】  
事業場ごとに選出。雇用保険の適用事業所単位ではありません。事業場とは場所ごとの組織で捉えますが、大変少人数で組織されるような場合は、その中で残業指示がなされるかどうかで考えます。直近上位の支社等の上司から指示を貰うような場合は36協定でも支社に所属することになり、その少人数組織では労働者代表の選出を行う必要はありません。

### 【課題】

労働者代表は、前述のように従業員が私益を代表するともいえる重要な役割です。とはいえ、労働者の法令や労働条件設定に対する知識の有無、労使協定における事業主等との交渉力、他の従業員の意見集約、その他労働者代表制度