

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 3 年 11 月

労働者の過半数代表の選任方法について

36 協定届提出や就業規則の作成・変更届出など、労働基準法にまつわる手続きの際には、労働者の代表者に署名を頂いたうえで行政へ提出することが求められます。ただし、この代表者の選出方法には注意が多く、誤った方法で代表者を選出してしまうことで、後々事業主にとって深刻な問題を引き起こす可能性があります。本稿では、この「従業員の過半数代表の適切な選任方法」と、これを怠ってしまうことで発生するリスクについて掲載致します。

労使協定等の労働者の過半数代表者の選出（施行規則 6 条の 2）

労使協定の労働者側の締結当事者は、その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合(過半数労働組合)がある場合には、その労働組合となります。過半数労働組合がない場合に限り、労働者の過半数を代表する者(「過半数代表者」)が締結当事者となります。

【労使協定が必要な書類の例】

- ① 就業規則の意見書（就業規則の内容について、意見などが無いかを示す書類）
- ② 時間外・休日労働に関する届出（36 協定）（残業が少しでも発生する事業所においては提出が必要です）
- ③ 変形労働時間制に関する届出（毎週 40 時間ではなく、週によって労働時間を変動制とする場合に必要）
- ④ 育児・介護休業等労使協定（育児休業の対象の除外となる例などが記載されている書類）

※このうち②、③は有効期間は 1 年までですので、定期的に更新が必要です。

【過半数代表者の要件】

- ① **管理監督者でない者** ⇒ ※いわゆる「管理職」の方は過半数代表者になることはできません。
 - ② **投票、挙手など民主的な手続により選出すること** ⇒ その他、労働者による話し合い、持ち回り決議など
- ※使用者が指名した場合などによる過半数代表者の署名した 36 協定などは『無効』となります。

よって、**社員全員が参加するミーティング**などにより、**民主的な方法**で決定いただく必要があります。

一般的に、過半数代表者の選出方法については下記の 3 つの方法があります。

投票（立候補制）

• 事業所内で同じ時間に全員が集まることが困難な事業所にお勧めです。文書にて通知のうえ、まず立候補者を募り、立候補者が重複した場合に決選投票を行います。

挙手

• 朝礼やミーティングの場で、過半数代表者と署名頂く書類について説明を行い挙手を募ります
• この際、参加者名を明記のうえ議事を取って頂くことが重要です。

協議（話し合い）

• 従業員間における話し合いで 1 名代表者を選んでいただく方法です。
• 過半数の代表であることを後に証明するため、信任の署名を集め、保管しておくことをお勧めします。

※なお、社内において立候補者を募る書面の雛形や、過半数代表者が決定した場合の「信任の署名」についての様式はメール・郵送などいつでもお渡し出来ますので担当者までお尋ねください。

過半数代表者の選任手続を怠った場合のリスク

労働者代表の選出の実態としてよく見られるのが、「会社が任意で選んだ労働者」に署名してもらうケースです。協定書に署名をしてもらいやすい人に声をかけて「〇〇さん、これに署名しておいて」と他の従業員への周知が無く署名してもらう場合があります。この場合、その場で署名してもらった書面でも監督署や労働局への提出自体は出来ますので、すぐに問題となることはありません。ただし、未払賃金や残業代・その他待遇で労働者とトラブルになってしまった場合、監督署が不定期で行う立ち入り調査などの際、主に次の2点を問われます。

1. どのような方法で労働者の過半数代表者の選出があったか
2. 署名をした方が労働者の過半数代表者になったことを知っているか

その結果、適切に選出手続きがとられていないと判断されてしまった場合、就業規則・36協定・変形労働時間制の協定書・その他協定がすべて無効とみなされてしまいます。**特に就業規則や変形労働時間制の協定について裁判所や監督署に無効とみなされてしまうと、労働時間・残業時間の計上方法が変わり、最大3年分で多額の未払賃金の支払命令に応じなければならない可能性があります。**

ここ数年、監督署の調査においても、この過半数代表者の選出については以前より詳細なヒアリングが行われております。多少手間のかかる手配ではありますが今後この選出方法の正常化は徹底されることをお勧めします。

【助成金】 コロナ関連の助成金

1. 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金

【主な支給要件】

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師又は助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備すること
- 休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容と併せて労働者に周知すること
- 令和3年4月1日から令和4年1月31日までの間に、当該休暇を合計して5日以上労働者に取得させること

2. 両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）

【主な支給要件】

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師又は助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備すること
- 休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容と併せて労働者に周知すること
- 令和2年5月7日から令和4年1月31日までの間に、当該休暇を合計して20日以上労働者に取得させること

【支給額】

| 助成金名 | 支給額 |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金 | 1事業場につき1回限り 15万円 |
| 両立支援等助成金 | 対象労働者1人当たり 28.5万円 (1事業所当たり上限5人まで) |

お問い合わせは当法人まで！