

# Business News

第199号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、労使協定の締結等における労働者代表の選出について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

## 労使協定の締結等における労働者代表の選出

労使協定とは、労働基準法等で定められた所定の事項について労使間で合意するもので、書面により締結します。代表的なものとして、時間外及び休日の労働に関する協定、いわゆる「36 協定」があります。労使協定の締結における労働者代表とは、事業場において「労働者の過半数で組織する労働組合」がある場合にはその労働組合、そうした労働組合がない場合には「労働者の過半数を代表する者」のことです。

また、労使協定の締結以外においても、就業規則を作成または変更する場合や、同一の事業場で3年を超えて派遣労働者を受入れる場合には、労働者代表の意見聴取が必要となっています。

### 1. 労使協定の締結の単位

事業場単位での締結が必要となります。会社に支店、営業所、工場等があれば、それぞれの支店、営業所、工場等ごとに労働者代表を決めて、締結しなければなりません。ただし、例外として、出張所など規模が小さく管理者もおらず、組織上独立性がないと認められる場合には、直近上位の組織に含めることができます。

### 2. 労働者代表の選出

労働組合がない場合は、事業場ごとに労働者の中から代表者を選ぶことになります。労働者代表は、以下(1)(2)のいずれにも該当する必要があります。

- (1) 労働基準法 41 条2号に規定する「監督又は管理の地位にある者」ではないこと
- (2) 労使協定締結等のための「労働者の過半数を代表する者」となることを明らかにした上で実施される「民主的な方法」(投票、挙手等)により選出された者であること

\*「労働者の過半数を代表する者」における労働者とは、その事業場の正社員のみでなく、アルバイト、パート社員、嘱託社員、契約社員等を含む全労働者です。

【選出手順】「民主的な方法」による選出とは、次のような手順が必要とされます。

【STEP1】毎年一定の期日(4月1日等)に、選出理由を明らかにした上で従業員から自薦・他薦を募る



【STEP2】自薦・他薦の候補者がいれば、その従業員を候補者とする(自薦・他薦不在の場合には、会社から候補者として願います)



【STEP3】候補者に対して民主的な方法による信任手続きを行う

< 信任手続きの例 >

- ・朝礼など全従業員が集まる機会に挙手により信任を受ける
- ・書面を全従業員に回覧し、署名や押印により信任を受ける
- ・メールを全従業員に送り、信任・不信任の回答をもらう

\* 次のようなケースは、適切な選出方法ではありません。

- ・労働者を代表する者を使用者が一方向的に指名している
- ・親睦会の代表者が自動的に労働者代表となっている
- ・一定の役職者が自動的に労働者代表になることとされている
- ・一定の範囲の役職者が互選により労働者代表を選出している

### 3. 労働者代表の任期

任期については、法令上特に定めはありません。例えば、毎年必ず締結が必要な 36 協定の有効期間に合わせて、1年間の任期を定めることが考えられます。

なお、代表者が任期途中で退職又は管理職になった場合であっても、有効期間内、協定は無効にはなりませんので、改めて協定を締結しなおす必要はありません。

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: [keiei\\_support@ms-ins.com](mailto:keiei_support@ms-ins.com)

三井住友海上火災保険㈱ 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報を提供しています。

15-ニュース-239