

労務管理情報



## より適正な選出が求められる 従業員の過半数代表者

年度単位（4月から翌年3月）で36協定を締結している企業では、新年度に向けて36協定の準備を進める頃かと思います。36協定では、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合、従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）を選出する必要がありますが、その適正な選出の重要性が増しています。

### 1. 過半数代表者の適正な選出

過半数代表者を選出するときは、管理監督者に該当しないこと、どのような労使協定を締結するかを明確にした上で、投票、挙手、従業員による話し合い等の民主的な手続きがとられていることといった要件を満たしている必要があります。

現状では、会社側が過半数代表者を指名するといった不適切な取扱いをしていた事例が見られることから、2019年4月より、「使用者の意向に基づき選出されたものではないこと」という要件がさらに追加されます。

### 2. 過半数代表者を必要とする協定

36協定のほかにも、過半数代表者との書面による協定等を必要とするものがあります。主なものは次のとおりです。

- ・賃金控除に関する労使協定
- ・1ヶ月単位の変形労働時間制の労使協定（就業規則で規定しない場合）
- ・1年単位の変形労働時間制の労使協定
- ・1週間単位の変形労働時間制の労使協定
- ・専門業務型裁量労働制の労使協定
- ・事業場外労働の労使協定（みなし時間が8時間を超える場合のみ）

- ・一斉休憩の適用除外に関する労使協定
- ・年次有給休暇の時間単位の取得の労使協定
- ・年次有給休暇の計画的付与の労使協定
- ・育児・介護休業等の適用除外者に関する労使協定
- ・就業規則の意見聴取

協定の種類によって、毎年、締結が必要なものがあるため、有効期限が到来していないか点検しておきましょう。また、労働基準監督署への届出の要否についても協定ごとに異なります。

### 3. 就業規則・36協定の本社一括届

労使協定等の労働基準監督署への届出は、複数の事業場がある企業では、原則として事業場ごとに行うことになっています。

就業規則や36協定については、本社と各事業場の内容が同一である場合等の要件を満たした場合、本社において一括して届け出ることが可能です。ただし、36協定については、各事業場の従業員の過半数で組織された労働組合があることが、一括で届け出る要件となっているため、過半数代表者を選出する企業では、36協定を本社において一括して届け出ることができません。

従業員の過半数代表者の選出母数となる従業員には、管理監督者を含み、その事業場で雇用される従業員全員が対象になります。管理監督者は過半数代表者にはなれませんが、選出母数には含める必要があります。選出母数となる人数が正確に把握されていないと、適正な過半数代表であるかどうかの確認ができないこととなります。労働基準監督署による監督指導などで指摘を受けないようにするためにも、適正な選出を行うようにしましょう。