



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第100回 36協定締結の際の注意点 ～過半数代表者の要件～

1 働き方改革と36協定

ご存じのとおり、本年4月から、時間外労働に罰則付きの上限規制が設けられることになりました。中小企業でも来年4月から上記規制が適用されることとなりますので、36協定の内容を変更された企業も少なくないようです。

ところで、36協定を締結するにあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選任しなければなりません。

近時、労働組合の組織率が低下しているため、多くの企業では「過半数代表者」を選定して協定を締結しているのが実情ではないかと思えます。

2 「過半数代表者」の資格に注意

それでは、過半数代表者はどのように選定すれば良いのでしょうか。

この点、行政機関内部の通達では、以前より使用者が指名した者を過半数代表者としてはできないこととされていましたが、法令上は、過半数代表者の要件として「監督または管理の地位にある者でないこと」「協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」という規定があるのみでした（労基法施行規則第6条）。

このため、実務では、会社が過半数代表者

を事実上指名し、その者との間で協定を締結しているケースも少なくありません。

しかし、そのような選出方法は、労働者の自由意思により民主的に選出された者を代表者とするという本来の法の趣旨に適合するものではありません。そこで、労基法施行規則が改正され、「事業主の意向に基づき選出された者でないこと」という要件が明文で追加され、本年4月から施行されています。

3 協定が無効となるリスク

例えば、会社の親睦会の代表者を自動的に「過半数代表者」とする方法などはこれまで認められていませんでしたが、今後は、会社が「過半数代表者」を指名したうえで他の従業員に異議のないことを形式的に確認する方法も認められないことが明確化されました。

もし、過半数代表者の選任過程に問題があり、その者と締結した36協定が無効と判断された場合、会社が従業員に対して行った残業指示も違法となってしまいます。

このような「過半数代表者」を選定する場面は、労使協定締結の場面に限りませんので、その選定手続はその都度、慎重に行っていただく必要があります。

働き方改革により36協定がクローズアップされている今、改めて協定の内容だけでなく、協定を締結する手続にも目を向けていただきたいと思います。