弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話（第57回）

働き方改革対応に必須、労働者代表を正しく選ぼう

2019.06.19

2019年4月1日から、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現することを目的とした、いわゆる「働き方改革関連法」が順次施行されています。労働時間法制の見直しでは、(1)残業時間の上限規制、(2)中小企業にも月60時間を超える残業に関する割増賃金率の50パーセント引き上げを義務付けるなど、残業に着目した改正が行われています。

企業が労働者に残業をさせるには、労働者代表と書面による協定（三六協定）を締結し、所管の労働基準監督署に提出しなくてはなりません。ただ、書面を提出しても、締結相手である労働者代表に問題があると、同協定が無効となり、残業をさせたこと自体が違法となる可能性があります。また、労働者代表は、三六協定の締結だけでなく、就業規則の変更の際などにも選出が必要とされていますから、その選出は適正に実施しないとトラブルになりかねません。

実際、裁判に至ったケースを見てみましょう。2001年、最高裁判所で、従業員の親睦団体の代表者が自動的に労働者の過半数代表となって締結された三六協定について、無効とした原判決に対する上告が棄却され、同協定が無効であるとの判断が確定しました（最判平成13年6月22日労判808号11頁：トーコロ事件）。

また最近、下級審判決において、労働者代表として適正な手続きがなされているかが検討された事案も増えています。例えば、2017年、京都地方裁判所では、「当該事業所に属する従業員の過半数の意思に基づいて労働者代表が適法に選出されたことをうかがわせる事情は何ら認められない」として、使用者が主張した専門業務型裁量労働制について、その採用手続きが適法に行われたことを認められないと判断しています（京都地判平成29年4月27日労判1168号80頁）。

労働者代表は「労働者の過半数を代表する者」

労働者代表の選出には要件があります。その要件を守って、適正に行うことが重要です。「働き方改革関連法」の施行を機会に、労働者代表に関して、理解を深めておきましょう。

まず「労働者代表」とは、労働基準法（以下：労基法）における「労働者の過半数を代表する者」を意味します。「過半数代表者」という表現が用いられることもあります。

前述の通り、使用者が「時間外労働・休日労働に関する協定（三六協定）」を締結する際、事業場に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（労働者代表）を選出して、締結する必要があります（法36条1項）。また、就業規則の作成または変更をする場合に、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者代表者の意見を聴かなければならないとされています（法90条1項）。そのほか、裁量労働制に関する労使協定を締結する場合（法32条の2以下）など、労働者代表者が必要とされる場面は多くあります。

労働者代表を適正に選出するには、2つの要件があります。「対象者」、「選出手続き」についてです。順に説明しましょう。

労働者代表選出の2つの要件… 続きを読む