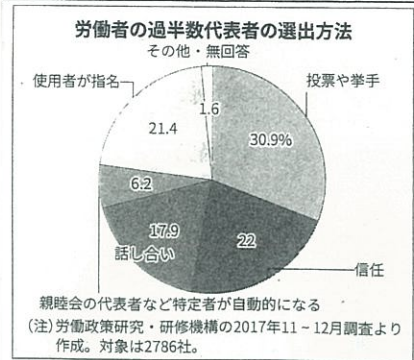


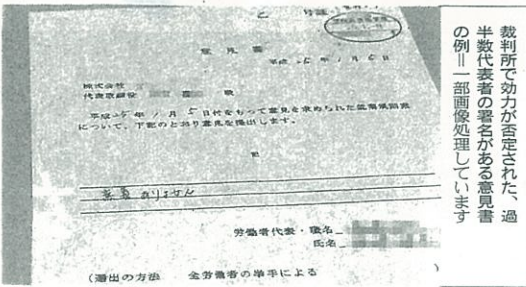
# 「労働者代表」 問われる正当性



## 選出規定 来月から厳しく

## 裁判で協定無効相次ぐ

働き方改革関連法の一部施行で4月1日に始まる「脱時間給(高度プロフェッショナル制度)」などの新しい働き方は、導入にあたって労働者代表と使用者間の協定や決議が必要だ。ただ最近の裁判で労働者の代表選出方法が不当として、協定を無効とする判断が相次いでいる。労働者代表の正当性をどう確保するかは、働き方改革を左右する大きな経営問題となりそうだ。(シニア・エディター 磯野和夫)



## 潜在的な経営リスクに

多くの労働法は新しい働き方を導入するにあたって、使用者が労働者の過半数を代表する者と協定を結ぶよう定めている。基本的には過半数が加入する労働組合が代表になるが、労組がない場合は過半数の労働者を代表する人物が該当する。具体的には使用者は労使協定のたびに労働者に過半数を代表する者を選ばせる必要がある。「脱時間給」はコンサルタンタな業務につ

いて労働時間規制の適用外とする制度で、労使両人数で構成する「労使委員会」の決議が導入の要件だ。労働者側の委員は労働者の過半数代表が指名する。近年、フレックスタイム制など代表となる協定が必要で増えているが、4月からはさらに役割が増す。だが代表者を巡るトラブルが相次いでいる。そのひとつが2017年9

月の長崎地裁の判決だ。この裁判で長崎市の食品会社の従業員らが入社を相手に起した。①本給と別に払われていた各種手当を廃止し、ほぼ同額を固定残業代とする就業規則の改正②1年単位の変形労働制を継続する労使協定③不当な代表者が結んだ協定④主張、本来の時間外賃金支払いを求めた。労働基準法は就業規則の変更時に労働者の代表者の意見を聞くほか、変形労働制の更新時に代表者と協定を結ばなければならぬ(1)と規定。原告側代理人を務めた中

が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人は就業規則改正に同意しただけで、変形労働制の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金1670万円余りと利息を支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払いに応じ、現在は「制度改善に向け労働者側と協議中」という。

労働者と認めず  
同じ年には京都地裁でも、同様に代表者の選定が問題視され、色彩デザインへの専門業務型裁量労働制の導入が否定される判決が出た。01年の最高裁判決も、代表者の正当性判断で見逃せない重みがある。東京都内の印刷会社が従業員を時間外労働させるため、時間外労働に関する労使協定(三六協定)を親睦組織の「友の会」代表と結んだ。残業拒否

が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人は就業規則改正に同意しただけで、変形労働制の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金1670万円余りと利息を支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払いに応じ、現在は「制度改善に向け労働者側と協議中」という。

労働者と認めず  
同じ年には京都地裁でも、同様に代表者の選定が問題視され、色彩デザインへの専門業務型裁量労働制の導入が否定される判決が出た。01年の最高裁判決も、代表者の正当性判断で見逃せない重みがある。東京都内の印刷会社が従業員を時間外労働させるため、時間外労働に関する労使協定(三六協定)を親睦組織の「友の会」代表と結んだ。残業拒否

が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人は就業規則改正に同意しただけで、変形労働制の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金1670万円余りと利息を支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払いに応じ、現在は「制度改善に向け労働者側と協議中」という。

## 常設の「代表委」創設も

菅野和夫・東京大学名誉教授の「労働関係」に関する著書「労働者の過半数を代表する労働者代表者の選出方法」が、労働時間設定改善法、育児介護休業法などの法律にも拡大している。一方、労組組織率は2018年に17%程度まで下がっており、代表者を選ばなければならない企業も増えている。協定締結や意見表明のために代表者を選出する仕組みは現状にあわなくなっ

「脱時間給」はコンサルタンタな業務につ  
いて労働時間規制の適用外とする制度で、労使両人数で構成する「労使委員会」の決議が導入の要件だ。労働者側の委員は労働者の過半数代表が指名する。近年、フレックスタイム制など代表となる協定が必要で増えているが、4月からはさらに役割が増す。だが代表者を巡るトラブルが相次いでいる。そのひとつが2017年9

が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人は就業規則改正に同意しただけで、変形労働制の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金1670万円余りと利息を支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払いに応じ、現在は「制度改善に向け労働者側と協議中」という。

労働者と認めず  
同じ年には京都地裁でも、同様に代表者の選定が問題視され、色彩デザインへの専門業務型裁量労働制の導入が否定される判決が出た。01年の最高裁判決も、代表者の正当性判断で見逃せない重みがある。東京都内の印刷会社が従業員を時間外労働させるため、時間外労働に関する労使協定(三六協定)を親睦組織の「友の会」代表と結んだ。残業拒否

が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人は就業規則改正に同意しただけで、変形労働制の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金1670万円余りと利息を支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払いに応じ、現在は「制度改善に向け労働者側と協議中」という。

役員が選挙で代表者を選出するためにも、労使自治の原則である自由と民主主義が求められる。また任務としていくべきである。代表者の複数化、機会も代表者に提供して、必要がある。