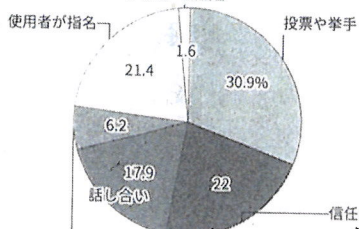


# 「労働者代表」 問われる正当性

労働者の過半数代表者の選出方法  
その他・無回答

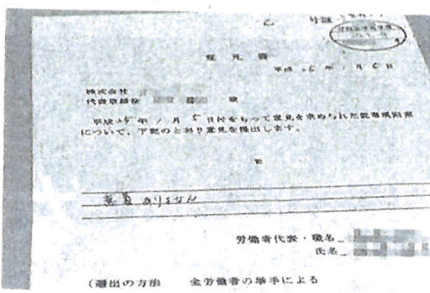


親睦会の代表者など特定者が自動的になる  
(注)労働政策研究・研修機構の2017年11-12月調査より作成。対象は2786社。

## 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を選ぶ手法が不当だと、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 磯野司)



## 潜在的な経営リスクに

裁判所で効力が否定された、過半数代表者の署名がある意見書の例の一部画像処理しています

多くの労働法は新しい働き方を導入するにあたって、使用者に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が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。ただ「脱時間給」はコンサルタントなど業務につ

いて労働時間規制の適用外とする制度で、労使間人数で構成する「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の協定が必要ない場面が増えており、4月からさらに役割が増す。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。この裁判は長崎市の食品会社の従業員ら5人が会社を相手に起こしたものだ。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年単位の变形労働制を継続する労使協定を「不当な代表者が結んだ協定」と主張。本来の時間外資金支払いを求めた。

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、变形労働制の更新時には代表者と協定を結ばなければならないなど規定。原告側代理人を務めた中

川拓弁護士は「管理部門の係長が代表者になり、労働条件を不利に変更する就業規則などに同意していた」と説明する。裁判で原告側は「労基法の施行規則では代表者は投票や挙手で選ぶと定められていたが、そうしたら手順はなかった」と主張。会社側は「総務・管理の社員が代表者になるのは慣例」などと反論した。判決で長崎地裁は「署名した印者は、施行規則が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人代表者の不当を主張したところ、最高裁は東京高裁の「友の会は労働組合の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金167万円余りか利息の支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払に応じ、現在は一制度改善に向け労働者側と協議中」という。

労組と認めず  
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。就業拒否

が定めた手続きで選ばれていない」と認定。5人代表者の不当を主張したところ、最高裁は東京高裁の「友の会は労働組合の効力も及ばないと判断し、会社に時間外賃金167万円余りか利息の支払いを命じた。会社は一時控訴したが結局支払に応じ、現在は一制度改善に向け労働者側と協議中」という。

会が代表となることが6.2%あった。19年4月からは労基法施行規則6条の過半数代表者選出規定が強化されることも要注目だ。①使用者の意向で選出された者でないこと②協定事務を円滑に行うよう使用者が配慮すること③が加わる。使用者が代表者選出に介入することを阻止する狙いがある。正当性のハードルは上がる。代表者問題については非正規社員の見解をどう反映するかといった問題も残されている。パート・就業規則を定める際にパート過半数代表者の意見を聞くことを努力義務としているが、機能しているとは言い難い。峰弁護士は「働き手に不利益な働き方改革でも、会社側は社内ネットや掲示文書で必要性を丁寧な説明し、その上で従業員が選挙で代表者を選

常設の「代表委」創設も  
菅野和夫・東京大学の教授は「労働法に労働基準法に労働者代表の過半数を代表する者を選出するべきで、労働時間設定改善法、育児介護休業法など他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ぬ企業も増えている。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ている。今後は代表者の重要な任務にふさわしい仕組みにするため、常設的な方法としていくべきであろう。代表者の複数化、機会も代表者に提供していく必要がある。

すためにも、労使自治の大原則である自由で民主的な代表者選出に立ち返る必要がある。

すためにも、労使自治の大原則である自由で民主的な代表者選出に立ち返る必要がある。