

Weekly コラム

平成 28 年 5 月 31 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会)

Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

労働者代表を正しく選択

春の訪れ、新年度を迎えるにあたり街中では、フレッシュマンの姿が初々しく見える季節となりました。さて、そんな彼ら彼女らも色んな想いをもって入社しているかと思いますが、本日は雇用者側についての記事を取り上げたいと思います。

事業主が法定労働時間を超えて従業員を働かせるためには、時間外労働・休日労働に関する協定[労働基準法 36 条に基づく労使協定、通称「36(サブロク)協定」という]を労働者と締結しなければなりません。36 協定を締結する際に、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は、労働者の中から過半数代表者(労働者代表)を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。社員数がそれほど多くない中小企業において社内に労働組合があるケースというのには限られており、多くの中小企業では社員の中から労働者代表を選出しているわけですが、その労働者代表の選出方法に問題があると、そもそもの締結した協定自体が無効になってしまうことで大きなトラブルに発展するリスクがありますので、今回は正しい労働者代表の選出方法についてまとめてみます。

労働者代表になることができるのは、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者でないことという大前提があります。管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指すわけですが、労働者代表の選出に当たっては、管理監督者に該当する人、近いうちに就任する可能性のある人は避けた方が無難です。

最も肝心なことは、労働者代表を選出するための正しい手続きがとられていなければならないことです。すなわち、36 協定を締結するための労働者代表を選出することを従業員に明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出することが必要です。もちろん投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要となります。しかし、労働者代表選出について、次のケースでは無効となるので注意が必要です。

1. 使用者が一方的に労働者代表を指名している場合
2. 親睦会の代表者が自動的に労働者代表となっている場合
3. 一定の役職者が自動的に労働者代表となることになっている場合
4. 一定の範囲の役職者が互選により、労働者代表を選出することになっている場合

法律に違反した選出とならぬよう、適切かつ上手に労働者代表を選出することで、将来の経営にプラスとなるのではないのでしょうか。



記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。

ウィークリーはメールでの配信も行っております。お手数ですが、「メール希望」・「配信停止希望」と件名にご入力の上、

skc-soudan@skc.ne.jp まで空メールをご送信ください。また、FAX ご不要の際は、その旨をお電話にてお申しつけください。