

労使協定の過半数代表者選出にみる実務上の悩み

東京会 家村 啓三

労働者過半数代表者の適格性の問題

本年4月に改正労働基準法が施行された。この改正法の特徴として実務的な視点からいえることの一つとして、労使協定の多用ということが挙げられる。

時間外労働の限度に関する基準の見直しは、そもそも36協定という労使協定の存在が前提となっている。代替休暇についても労使協定により実施可能となり、年次有給休暇の時間単位付与についても同様のことがいえる。これらの労使協定の一方の当事者である労働者の過半数代表者の適格性の問題は今後ますますクローズアップされるのではないだろうか。

36協定締結の際の労働者の過半数代表者とは

労働基準法は労働時間の上限を設定し（労基32条～32条の5・40条）、それを超えて労働者を労働させることを禁じている。しかし使用者が36協定を締結し労働基準監督署長に届け出た時には、免罰的効果として例外を認めている。（同36条）

労使協定の当事者は、労働者側では事業場単位で「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」である。過半数組合の場合、「過半数」と「組合」という2つの要件を充足すれば自動的に適格性を取得するが、問題となるのはそれ以外の過半数代表者の適格性である。最高裁として、従業員親睦団体の代表が自動的に36協定の労働者側当事者となっている場合に、本件協定が無効となり、従業員に時間外労働義務が発生しないと判断した。（「過半数代表者－トーコロ事件」最判平成13・6・22 労判808号11頁、藤川久昭『労働判例百選第8版』90～91頁）

36協定届出の現状

今年は労働基準法の改正に伴い大企業などでは、36協定作成の際新たな対応に迫られた。ところが中小企業においては、この対応はおろか届出さえなされない事業場も散見されるようである。就業規則が20%から30%程度の事業場しか届出されていないのに比して、36協定は更に届出がなされていないという行政の資料もある。こうした届出率の低さはどのようなことが原因となっているのであろうか。

筆者は最近、労働組合がない中小企業の社長や人事担当者等から、労働者の

過半数代表者の選出方法について質問を受けることが多い。その理由の一つとして過半数代表の選出手続きにあたっての疑問や悩みがあると考えている。

そこで本稿では、労働者の過半数代表の選出手続きの問題に焦点をあて述べてみたい。

過半数代表者選出手続きの問題

代表者の選出にあたっては、平成 10 年の省令改正で労働基準法施行規則第 6 条の 2 に以下の通り規定されている。

1. 法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
2. 法に規定する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きにより選出された者であること

また、「投票、挙手等」の「等」とは、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当事者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該当する、としている。(平 11.3.31 基発 169 号)

しかしながら現場の人事労務担当者の悩みは、これらの法令や基発だけでは解決できない。

協定作成・届出にあたり労働者の過半数代表者を選出する際、前掲した労働基準法施行規則第 6 条の 2、1 項 2 号では、「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・・・」と書かれてはいるが、誰が口火を切りその場を整えるのか、また代表者選出にあたっての民主的な手続きは誰がどのようにして決めるのか、法には実務上の方法が具体的に規定されていない。したがって、現実には届出の対応を迫られている会社の人事担当者が、適当な人（会社の意に沿った行動をとってくれる人）を指名し過半数代表者として署名を依頼することになってしまう。一方職場においては、協定の内容の周知はおろか誰が過半数代表者なのか、全く知らされていないこともある。このような方法では民主的に代表者を選出したことにはならないであろう。

従業員規模別に過半数代表者の選出方法についてみると、全体では約 4 分の 1 が非遵守型（従業員組織の代表者を自動的に過半数代表とする、あるいは事業主または総務担当者が指名）であるのに対し、従業員 50 人未満では、約 3 分の 1 が非遵守型との調査もある（平澤純子「企業規模別に見る労働者代表制の運用と問題点」『季刊労働法 216 号』51 頁）。

本来的には、各セクションから労働者の代表が集まって、従業員代表者会のような組織を作り、候補者の選出方法等を話し合い、それに従い選出された代表者であれば、民主的なプロセスに基づいて選ばれた労働者の代表ということになり、この代表者と会社との間の協定は、有効な協定ということになるので

あろうが、果たして現実がそうなっているか疑問に感じざるを得ない。

労働条件の決定プロセスとしての過半数代表制度

常日頃、筆者は日本の法律は精緻に出来てはいるが、実際にその法律通り行動しようと思ったとき、使い勝手が悪いと感じている。

東京大学社会科学研究所教授水町勇一郎氏も、連合総研主催のシンポジウム「イニシアチヴ 2009－労働法改革のグランドデザイン」の中で、日本の労働法の課題の一つとして、法が複雑でマニュアル化してしまっていて、多様で複雑な実態に対応しきれず、法と実態との間に乖離が生じていると指摘している。

厚生労働省によると 2009 年の労働組合の推定組織率は、18.5%であり、若干上昇の傾向をみせてはいるが依然低いままである。法の制定当時は、労使が協定するにあたり、労働組合の存在を前提としていたのではないだろうか。

過半数代表制は、労働組合不存在の企業で働く多くの人々にとって、労働者の意見をできるだけ取り入れようとする有効な仕組みであるにもかかわらず、実態は人事担当者がイニシアチヴを取らざるをえない状況なのである。

過半数代表制が労働条件の決定プロセスで存在感を増していることは否定できないが、組合の不当労働行為制度と比べると制度的な保障は不十分であり、法的権限も特定協定の締結（たとえば、貯蓄金管理に関する協定、賃金の一部控除に関する協定等）に限られるなど、労使交渉システムにおける労働者代表としての位置づけは中途半端なものにとどまっている。（浜村、唐津、青野、奥田著『ベーシック労働法第 3 版』280～281 頁）

このように労働組合不存在の職場の労働条件決定プロセスのあり方が人事担当者や社会保険労務士の悩みとなっている。

期待される社会保険労務士

社会のダイバシティー（多様性）化が進み、職場が正社員に加えてパート社員、派遣社員、出向者等混在する中では、意見をいかに集約し、協定自体の有効性を保ちながら労働者の代表を選ぶかという課題が残されている。

個別的な紛争を未然に防ぐには、労使自治の発展は重要であり、その第一歩として、労働者の代表が民主的に選ばれ、労働条件が決定されることは重要なプロセスであると考えられる。一方、法は問題が顕在化しないと改正されない。どうしてもアフターベースになってしまう。こうした法と現実の乖離がある以上、今後も社会保険労務士への期待は尽きないだろう。