



36協定等の協定締結当事者となる過半数労働者代表とは？！ 過半数代表者になることができる労働者の要件と正しい選出方法は、下記のとおりです

「労働者の過半数を代表する労働者の範囲」とは

正社員、契約社員、パート、アルバイトだけでなく管理監督者、出向者も含めた当該事業場の全ての労働者の過半数を代表している必要があります。

労働者代表の要件

労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者でないこと

- ・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します。
管理監督者に該当する可能性のある人は避けて代表者を選びましょう！

労働者代表の選び方

法に規定する協定を締結するために過半数代表者を選ぶことを明らかにした上で投票、挙手等による手続きにより選ぶこと

- ・投票、挙手等の「等」には、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選出を指示していることが明確になる民主的な手続きが該当します。
- ・回覧やメールによる選出も、労使協定の締結などを行う者を選出することを明らかにして実施し、その実施が民主的な手続きによる方法で選ばれていれば問題ありません。

×使用者の意向によって選出された労働者代表は、選出時における当該事業場の過半数の労働者の支持が存在しないため、その労使協定は無効です。
×社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にする場合、社員親睦会の幹事は、労使協定を締結するために選出されたわけではありませんので、協定は無効です。この場合は、改めて協定の当事者となることの信任を得る必要があります。

労働者代表に関する主な注意点等

- ✓会社（使用者）から指名してはいけません ✓人事・労務担当者でも労働者代表になることはできます
- ✓管理監督者は労働者代表にはなれません ✓適切に選ばれていれば、毎年（毎回）同じ人でも問題はありません
- ✓営業所や支店など、事業所ごとにその事業所の労働者の中から選ばなければなりません
- ✓協定締結後に労働者代表が異動や退職をしても、労使協定は無効にはなりません

労働者代表の選び方に誤りがある場合

労働者代表の選出方法が不適切であっても、会社や使用者に対して罰則は設けられていませんが、締結した労使協定が無効になります。

例えば、労働者を残業させるために必要な「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」自体も無効となってしまう、残業をさせる行為自体が法律違反になってしまいます。

届け出た36協定は、見やすい場所に掲示するなど労働者に周知することも必要です！！

労働基準監督署の調査において、労働者代表自身を呼び出して署名に関する事実確認を行うケースも見受けられています。労働者代表の選び方が是正指導に繋がる可能性がありますので、改めて点検し、適切な方法で協定を締結しましょう。

《筆者：山本》

お知らせ

●特定個人情報及び個人情報の取扱いについて

当事務所では、特定個人情報及び個人情報の取扱いについて、ガイドラインに沿って行っております。特定個人情報の授受は、対面、電話、パスワード付き添付ファイルでのメール、記録付き郵便に限らせていただいております。

また、個人情報の取扱いに於いても、特定個人情報に準ずる方法でお願い致します。

●入社連絡票等について

事務手続きの誤り削減、業務効率化の為、入社連絡票等の利用をお願いさせていただいております。確認必要事項が1枚で網羅されている為、企業の皆様にとっても合理的に事務処理を進めることができますので、ぜひご利用ください。

●労働保険料の納期限

1期分の保険料は、7月10日水曜日までに納付願います。
また、口座振替の場合には、9月6日金曜日になります。

●算定基礎届

4月5月6月に支払われた給与をもとに、健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額の見直しを行っていただきます。賃金台帳、出勤簿の確認が必要となりますので、ご協力をお願い致します。

●賞与支払届

賞与を支給した場合には、年金事務所への届出が必要です。
将来受給する年金額の計算の基礎となるものです。適切な処理をお願い致します。

●衛生管理者受験講座の希望について

令和6年11月9日土曜日に、白鷗大学で出張特別試験が行われます。
その試験に向けて、衛生管理者受験講座を希望される方が一定数いる場合には、受験講座を開催したいと思います。ご希望の場合には、当事務所へ連絡願います。

（受験講座を受講しただけでは、合格することはできません。受講の上、受験者ご本人様が熱心に勉強していただくことが必要となります。）

●障害者を雇用する上で必要な3つの手続きについて

- ①常時雇用する障害者が5人以上の事業所では、障害者の実人員が5人以上となってから3か月以内に、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります。
- ②障害者の雇用義務のある事業主（40.0人以上の民間企業等）は、企業内で障害者雇用の取組体制を整備する「障害者雇用推進者」を選任するよう努める必要があります。
- ③障害者を解雇する場合、障害者の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、全ての事業主は、ハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。
※週所定労働時間20時間未満の常時雇用する障害者を解雇する場合も、届出が必要です。

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

