

就業規則・労使協定の労働者代表 選出を「慣例」で済ませるリスク

形骸化しがちな労使協定や就業規則届出の際の労働者代表選出ですが、おざなりな選出は大きなリスクにつながる可能性があります。

はじめに

労働組合のない事業場では、就業規則の作成・変更時の意見聴取や、36 協定・変形労働時間制協定・賃金控除に関する労使協定等の締結に際して、「労働者の過半数を代表する者」（以下、労働者代表）との手続きが必要です。

この労働者代表は、単なる形式的なサインをもらう相手ではありません。「民主的な手続きで選出された代表者」であることが法律上求められており、選出方法を誤ると、締結した協定や就業規則の効力そのものが否定されるリスクがあります。

有効性が否定される主なリスク

労働者代表の選出が無効とみなされる場合、以下のような深刻な結果を招く可能性があります。

| リスク | 内容 |
|--------------|--------------------------------------|
| 36 協定の無効 | 時間外・休日労働の法的根拠が消え、過去の残業がすべて違法残業になる |
| 変形労働時間制協定の無効 | 実労働時間に基づく割増賃金の遡及払いが発生する |
| 就業規則変更の効力が否定 | 賃金制度・懲戒規定の不利益変更が無効とみなされる可能性 |
| 賃金控除協定の無効 | 積立金・財形貯蓄等の控除が労基法 24 条（賃金の全額払い）に違反となる |

実際の裁判でも、労働者代表の選出がおざなりで手続きが形式的なものであったことが問題視されるケースは少なくありません。結果として、36 協定や変形労働時間制にかかる協定の効力が否定され、割増賃金の追加支払いが必要となったケースがあります。

労働者代表の要件と禁止事項

労働者代表として選出できるのは、①労働者の過半数に支持されており、②使用者側の利益代表者（管理監督者）でない者、に限られます。管理監督者が代表を兼ねているケースは、選出の有無に関わらず無効とみなされます。また、使用者が特定の者を指名・誘導する行為は明確に禁止されています。「いつもの〇〇さんをお願いしよう」という慣例的な運用は、それ自体が有効性を損なうリスクがあります。

適正な選出方法

実務上のポイントは「選出の目的、誰が・どんな方法で・いつ選ばれたか」を記録に残す点です。以下に代表的な方法を示します。

方法 1：書面による信任・選出（全体会議活用）

全従業員が参加する会議の場で候補者を紹介し、「選出の目的（36 協定締結のためなど）」「候補者氏名」「任期」を明記した書面を配布。参加者全員に署名・押印または記名してもらい、過半数の信任を確認する方法

方法 2：ウェブアンケート・フォーム活用

Microsoft Forms・Google フォームなどを使い、全従業員を対象とした電子投票を実施する方法

方法 3：候補者掲示＋回覧・署名による選出

事業場内の掲示板（または社内メール）で候補者を告示し、一定期間（例：5 営業日）内に異議がなければ信任とみなす方法※

※方法 3 については厚生労働省が過半数の支持確認が不明確になる可能性を指摘しているため、可能であれば方法 1・2 を優先することをお勧めします。