

# INFORMATION

(Vol.237)

2018年9月号

## ■働き方改革推進の抵抗勢力は？

6月下旬に働き方改革法案が成立し、来年4月から順次施行されます。

顧客訪問の際やセミナーのとき、いつも説明しています。柄にもなく、働き方改革推進委員という仕事もしていて、来年3月までは関連業務に割く時間が多くなりそうです。

法律的には、有給休暇の取得促進と残業時間の削減が主な柱です。しかし、働き方改革は法令への対応といった狭い範囲に限定されるものではありません。近い将来を見据え、長年培われてきた労働慣行の見直しを契機にして、生産性向上に結び付ける必要があります。

「改革」というからには、それなりの覚悟をもって取り組まなければなりません。今までの延長線上の対応では、「修正」や「変更」にしか過ぎません。越えられなかった壁を越えること、思い切ったIT化、業界（会社）の狭い常識から抜け出すことも立派な「改革」です。

以前、指導を仰いだ経営コンサルタントから、クライアントが「うちの業界（会社）は特殊だから・・・」と言っても、特殊な業界（会社）なんてひとつもないので額面通り受け止めないように。と助言されたことがあります。「特殊」というと、一般論が通じない別世界という印象を持っていますが、確かに、それに当てはまる業界（会社）はあるのか頭に浮かびません。

ただし、業界「特有」というものはあります。建設業には建設業の、運送業には運送業の、医療介護には医療介護の、といったように。しかしそれは「特有」であって「特殊」ではありません。

もうひとつ、「特殊だから・・・」という言葉のウラには、やらないための言い訳が隠れていることもある、と教わりました。頷く場面がよくあります。

「改革」は内的要因から自発的に行うのには相当なエネルギーを要します。変化を好まない抵抗勢力が立ちほだかるからです。しかし、外圧だと低減します。働き方改革は超少子高齢化という歴史上類をみない人口構造の激変に対する国の外圧が端緒となっていますので、進めやすいです。

働き方改革は一種のブームかもしれません。ブームであるならばそれが終わる前に、先延ばししていたことや、課題の解決に取り組むべきです。

来年は、30年続いた「平成」から新しい元号に変わります。平成の良き慣行・慣習は残しつつも、好ましくないものや時代錯誤は、次の元号まで持ち越さないようにしたいものです。

### 第18回 『超訳 ニーチェの言葉』（フリードリヒ・ニーチェ/白取春彦編訳）より

～ 解釈のジレンマ “『たわむれ、たばかり、意趣ばらし』” ～

物事はいかようにも解釈できる。良い物事、悪い物事が初めからあるのではない。良いとするものも悪いとするもの、役立つとか役立たないとか、素晴らしいとか醜悪だとか、いかようであろうとも、解釈するのは結局は自分なのだ。しかし、どう解釈しようとも、そのときからその解釈の中に自分を差し込むことになるのを知っておこう。つまり、解釈ことらわれ、その解釈ができるような視点からのみ物事をみてしまうようになるのだ。

つまり、解釈や、そこから生まれる価値判断が自分をきつく縛るというわけだ。しかし、解釈せずには物事の始末がつけられない。ここに、人生を読み解いていくことのジレンマがある。

## 労使協定の過半数代表者の選出方法が厳格化へ！！

働き方改革関連法が成立し来年4月から改正施行されます。改正法の柱の一つである「罰則付きの残業時間の上限」の導入に伴い、来年から36協定のフォーマットも変更になります。新しい36協定では記載すべき事項も増えます。

36協定の締結にあたって、労働者を代表する「過半数代表者」の選出方法が今後重要になりそうです。労使協定の過半数代表者というと、誰だかわからない、本人も覚えていない、といったことはありますか？

選出方法が適正でないと、労使協定そのものが無効になる可能性がありますので、今回の法改正を契機に適正な選出方法になっているか、確認してみてください。

### 1. 36協定とは！？

#### (1) 時間外・休日労働に関する協定届（36協定）

1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて従業員を労働させる場合、または、週1回の法定休日に労働させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。この協定のことを労働基準法第36条に規定されていることから、通称「36協定」といいます。

#### (2) 締結と届出時期

36協定の開始時期は、自由に決められます。多くの会社では年度初めである4月からの1年間や区切れのいい1月からの1年間としています。中には、決算を区切りにして決算月の翌月から1年間としている会社もあります。届出は、開始時期の初日前までにする必要があります。なお、36協定は代表者との締結だけでなく、労働基準監督署に届出しなければ効力は生じませんので、実務上、届出が大変重要になります。

### 2. 今後重要な過半数代表者の選出方法！！

#### (1) 過半数代表者とは！？

36協定のように労働者の代表者と使用者との間で結ぶ協定を「労使協定」といいます。ここでいう労働者代表とは「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合」、労働組合がない場合は「労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）」になります。

ほとんどの会社では労働組合がありませんので、過半数代表者と協定を結ぶことになります。この過半数労働者の選出方法が適正に行なわれてないという理由で、労使協定そのものが無効になった裁判例もあります。また、近年では株式公開（IPO）でも代表者選出が審査のポイントにもなっています。加えて、今回の法改正により残業時間管理が厳格になることから、協定を結ぶ代表者の役割は重くなります。

#### (2) 過半数代表者となるための要件

- ・労働基準法第41条第2項に規定する管理監督者でないこと
- ・36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などの民主的な方法により選出すること

#### (3) 選出の際の注意事項

- ・選出手続きは、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指示していることが明確な民主的な手続きがとられていることが必要です。そのため、会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、36協定は無効となります。
- ・パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしなければなりません。
- ・社員親睦会の幹事等を自動的に過半数代表にした場合、その人は36協定を締結するために選出されたわけではないので、その協定は無効になります。この場合は、改めて36協定の締結当事者となることの信任を得なければなりません。