



36協定が無効になる? ~過半数代表者の要件~

働き方改革に伴い、36協定の内容変更を社内で検討しています。その中で、協定の相手方となる「過半数代表者」の要件について、改正の動きがあると聞きました。手続き等を進めるにあたり、留意する点がありますか?

弁護士法人
神戸シティ法律事務所

弁護士

高島 浩



① 働き方改革と36協定

働き方改革関連法案により、時間外労働に罰則付きの上限規制が設けられることになりました。

大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から、それぞれ上記規制が適用されることとなりますので、36協定の内容を変更された企業も少なくないようです。

ところで、36協定を締結するにあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選任しなければなりません。

近時、労働組合の組織率が低下しているため、多くの企業では「過半数代表者」を選定して協定を締結しているのが実情ではないかと思えます。

② 「過半数代表者」の要件が変わる

それでは、過半数代表者はどのように選定すれば良いのでしょうか。

この点、行政機関内部の通達では、使用者が指名した者を過半数代表者としてはできないこととされていますが、法令上は、過半数代表者の要件として「監督または管理の地位にある者でないこと」、「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により選出された者であること」という規定があるのみでした（労基法施行規則第6条）。

このため、実務では、会社が過半数代表者を事実上指名し、その者との間で協定を締結しているケースも少なくありません。

しかし、そのような選出方法は、労働者の自由意思により民主的に選出された者を代表者とするという本来の法の趣旨に適合するものではないため、その点が問題視されてきました。

そこで、労基法施行規則が改正され、「事業主の意向に基づき選出された者でないこと」という要件が明文で追加され、2019年4月から施行されることになっています。

③ 協定が無効となるリスク

これまで、会社の親睦会の代表者を自動的に「過半数代表者」とする方法等は認められていませんでしたが、これからは、会社が「過半数代表者」を指名したうえで他の従業員に異議のないことを形式的に確認する方法も認められないことが明確化されます。

もし、過半数代表者の選任過程に問題があり、その者と締結した36協定が無効と判断された場合、会社が従業員に対して行った残業指示も違法となってしまいます（東京高裁平成9年11月17日判決・トーコロ事件）。

このような「過半数代表者」を選定する場面は、労使協定締結の場面に限りませんので、その選定手続はその都度、慎重に行っていただく必要があります。

④ 手続の重要性

働き方改革により36協定がクローズアップされている今、改めて協定の内容だけでなく、協定の手続にも目を向けていただきたいと思います。



健康診断について

弊社は介護事業を営んでおり、今後も事業を拡大していくために正社員だけでなくパートやアルバイトも随時採用していきます。正社員は毎年4月に健康診断を行っていますが、パートやアルバイトでも健康診断をする必要があると聞きました。健康診断についてのポイントを教えてください。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



労働安全衛生法では、事業者は、労働者に対して医師による健康診断を行わなければならないとされています。労働者の身体状況の把握、健康障害の早期発見、職場の労働衛生問題の発見などを目的としています。事業規模にかかわらず、労働者を一人でも常時使用していれば実施義務があります。

(1) 健康診断の種類

健康診断の種類はいくつかありますが、法令で義務付けられているのは以下の5種類です。

① 雇入時健康診断

常時使用する労働者を雇入れる直前又は直後に実施する必要があります。

② 定期健康診断

常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施する必要があります。

③ 特定業務従事者健康診断

坑内労働・深夜業等の有害業務に常時従事する労働者に対して、6ヶ月以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施する必要があります。例えば、深夜業（午後10時から午前5時までの間に業務に従事）が6ヶ月を平均して1ヶ月当たり4回以上あった場合です。

④ 海外派遣労働者の健康診断

海外に6ヶ月以上派遣される労働者に対して、社員を派遣する際及び帰国後国内業務につかせる際に実施する必要があります。

⑤ 給食従事者の検便

事業に付属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対して、雇入れ時及び給食の業務に従事するようになった配置換え時に実施する必要があります。

(2) パートやアルバイトも対象か

以下の要件を満たす場合は、パートやアルバイトも健

康診断の対象となる常時使用する労働者になります。

① 使用期間

- ・一般業務従事者は1年以上使用される予定の者
- ・特定業務従事者は6ヶ月以上使用される予定の者

② 労働時間数

- ・通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上の者

(3) 会社の事後措置

① 結果の記録・保管・報告

健康診断の結果については、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しなければなりません。常時使用する労働者が50人以上いる事業者及び特殊健康診断を行った事業者は、労働基準監督所長への報告義務があります。

② 就業上の措置

健康診断の結果に基づき、必要があるときは就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講ずる必要があります。

(4) 受診費用や受診時間の賃金負担

費用負担については、法律では明記されていませんが、受診費用・受診時間ともに事業者負担で行うことと解釈されています。

(5) 50人以上の事業所はストレスチェックも

常時使用する労働者が50人以上いる事業者は、メンタル不調を未然に防ぐために、ストレスチェックを定期的に実施・報告することが義務付けられています。

健康診断の実施は法律上の義務であり、違反した場合は罰金が科されることがあります。民事上も会社には健康配慮義務が課されており、労働者に健康被害が生じると損害賠償責任が発生することもあります。