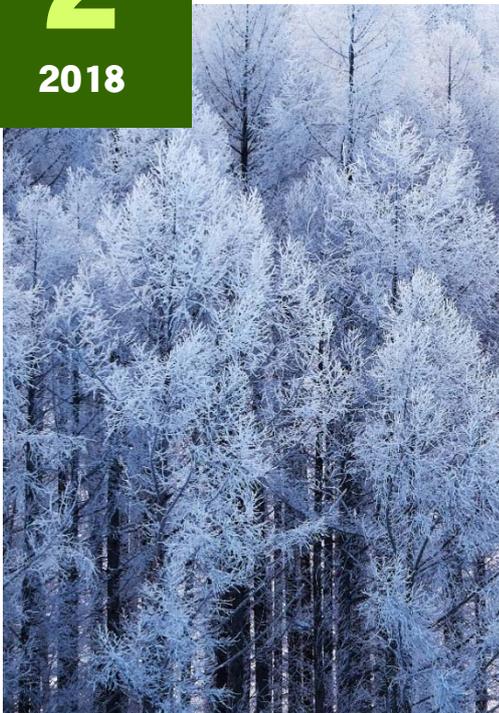


NEWS LETTER

この処、東京周辺でも連日零下を記録する等、凡そ半世紀ぶりと言われる異常気象が続いています。その変則的気候と因果関係があるのか、消費市場でも、氷点下の様な販売低迷が収まらないのだとか - 。当局は、盛んに景気回復を喧伝していますが、消費者心理には全くと言って良いほど響いておりません。瞬時に変化するIT化の波に翻弄され、将来像が見えない不安感に覆われている立場の市民の目には、政財官界等、権力機構を形成する一部の層だけが我田引水の成果に酔いしれ、お祭り騒ぎをしている - としか、映って居ないのです。市民にとって消費抑制は、ある意味当然の自己防衛であり、当局に対する、ささやかな抵抗運動なのかもしれません。

2

2018



従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

求められる
治療と仕事の両立支援
自社の強みを
把握していますか？

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

新年度に向けて、36協定締結の準備を進める企業も多いのではないのでしょうか。36協定を締結するときには、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）と書面により協定することになります。そこで、特に問題となりやすい過半数代表者を選出する際の注意点をとりあげましょう。

1. 過半数代表者となる要件

過半数代表者は①従業員の過半数を代表していること、②選出に当たっては、すべての従業員が参加した民主的な手続きがとられていること、③管理監督者に該当しないこと、という3つの要件が必要になります。以下では、その内容を確認しておきます。

①従業員の過半数を代表していること

従業員は正社員だけでなく、パートやアルバイトなども含まれ、事業場のすべての従業員の過半数を代表する必要があります。また、育児休業者など休職している者も、労働者に含まれます。

②民主的な手続きがとられていること

過半数代表者を選出する際、その目的が36協定を締結するためであることを明らかにした上で、過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きをとっておく必要があります。この手続きには、投票、挙手のほか、従業員の話し合い、持ち回り決議などが挙げられます。時折、会社が指名しているケースや社員親睦会の幹事が自動的に過半数代表者となっているようなケースが見受けられますが、適正な選出の手続きとはいえないため、見直しが必要です。

また、選出を行う際には、すべての労働者が選出の手続きに参加できるようにしておく必要がある点にも留意しましょう。

今回は36協定をとりあげていますが、就業規則の届出のケースであれば、意見書に意見を記載する過半数代表者の選出であることを明らかにして、過半数代表者を選出する必要があります。

③管理監督者に該当しないこと

管理監督者とは、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者のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場となります。そのため、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者は過半数代表者にはなれません。

2. 過半数代表者にまつわるよくある質問

36協定を締結した後、協定期間中に過半数代表者が退職してしまうというケースがあります。この場合、36協定を再度、締結する必要があるかという疑問を抱きますが、実際に36協定を締結する時点で、上記の3つの要件を満たしていれば、その後、過半数代表者が退職しても再締結は不要です。

36協定は労働基準監督署に届出を行っただけで終わりではなく、従業員に周知し、その内容を遵守する必要があります。就業規則の周知と同様に、見やすい場所に掲示したり、イントラネットに掲示したりするなど、周知も忘れないようにしましょう。

求められる治療と仕事の両立支援

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、がんの治療のために退職する従業員がいました。最近、治療と仕事の両立支援について耳にするようになっていますが、当社も何らかの制度を設ける必要があるのでしょうか。



総務部長

制度を設けることが義務化されているわけではありませんが、平成28年2月に厚生労働省から「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が出されており、会社が行う環境整備として、次のことに取り組むことが望ましいとされています。

- ①会社による基本方針等の表明と労働者への周知
- ②研修等による両立支援に関する意識啓発
- ③相談窓口等の明確化
- ④両立支援に関する制度・体制等の整備



社労士

なるほど、そのガイドラインに沿って、対応を進めていくことが考えられますね。



そうですね。あまり知られていませんが、働く人の約3人に1人が何かの疾病を抱えながら働いていて、休職制度を利用したものの治療のために離職した人も約3割いるそうです。退職理由としては、仕事をしながら治療を継続することが難しい、職場の理解や支援が乏しいことなどが挙げられています。そのため、病気による離職を防ぐことを目的としてガイドラインが策定されたのです。



確かに、今回の退職者は理由を言ってきましたが、自己都合退職としている中にも、治療と仕事の両立が難しいからという理由の人がいたかも知れません。



はい。ですので、制度の導入・検討にあたっては、従業員みなさんに治療に関して何らかの課題を抱えていないかというような調査をして（アンケートを取って）、要望を聞いてみるのも良いと思います。



確かにそうですね。現在治療している人もいますし、通院等に必要なことは何か、どのような制度があったら利用しやすいか、色々な要望があるかも知れません。



先ほどの「両立支援に関する制度・体制等の整備」には、時間単位の休暇、時差出勤のほかに、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制、休職期間の延長、治療費用の一部負担等、様々なものがありますので、要望が出てきたものから、自社で取り組めるものを導入されると良いかと思います。



わかりました。制度導入は義務ではないということですが、やはり治療しながら働き続けられる環境を作ることは必要だと思いますので、当社でも検討を進めることにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 平成28年2月に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が策定され、治療と仕事の両立支援対策が進められている。
2. 今後、厚生労働省が、がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状の特徴、両立支援の留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを作成する予定である。

自社の強みを把握していますか？

自社の更なる成長や市場での生き残りのために、新事業に取り組む中小企業は少なくありません。そして、新事業展開に成功している中小企業ほど、自社の強みを把握する取組を行っている傾向にあるのだそうです。貴社は自社の強みを把握していらっしゃいますか。

■ 自社の強みはどう把握するか

中小企業庁の2017年版中小企業白書（※）から、新事業展開に成功した中小企業と成功していない中小企業（以下、成功企業、不成功企業）の自社の強みの把握方法をまとめると、表1のとおりです。

【表1】新事業展開の成否別 自社の強みの把握方法
（%、複数回答）

	成功企業 (262)	不成功企業 (610)
社内での議論による自社の強みの洗い出し	66.8	62.6
他社との差別化に向けた分析	54.6	49.5
顧客・取引先へのヒアリング・アンケート調査等による評価の把握	36.3	38.9
販売データ、口コミ等に基づいた評価の把握	40.5	34.3
他の経営者、知人からの評価の把握	31.7	33.9
公的支援機関、金融機関、コンサルタント等外部相談者による評価の把握	14.5	17.5

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

成功企業、不成功企業のいずれも、社内での議論による自社の強みの洗い出しを行った割合が最も高く、次いで、他社との差別化に

向けた分析の割合が高くなっています。

それぞれの方法について大きな差はないものの、成功企業の方が外部の評価を調べる方法よりも、社内で考える方法を実施している割合が高いことがわかります。

■ 自社の強みは何ですか？

次に同白書から、成功企業と不成功企業の回答割合の高かった自社の強み上位3つをみると、表2のとおりです。

【表2】新事業展開の成否別 自社の強み上位3つ
（%、複数回答）

成功企業（262）	
要望に応じた柔軟な製品・サービスの生産・提供	59.5
市場ニーズを反映した製品・サービスの開発力	38.6
高付加価値な製品・サービスの生産・提供	34.5
不成功企業（610）	
要望に応じた柔軟な製品・サービスの生産・提供	65.4
高付加価値な製品・サービスの生産・提供	36.5
技術・研究開発力	30.2

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

なお、成功企業と不成功企業の差が最も大きかったのは、市場ニーズの把握力（成功企業：27.7%、不成功企業：12.7%）でした。

少子高齢化に伴う国内市場の縮小や慢性的な人材不足など、中小企業を取り巻く環境は厳しさを増しています。新年度に向けて、これから新事業を検討するところもあるでしょうが、まずは自社の強みを把握して、それを活かせるような新事業を選定することが重要です。

（※）中小企業庁「2017年版中小企業白書」

今回紹介したデータは、365ページ等掲載の「中小企業の成長に向けた事業戦略等に関する調査」によるものです。表中の（）内の数字は回答数になります。白書の全データは、次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html>