

より適正な選出が求められる 従業員の過半数代表者

年度単位（4月から翌年3月）で36協定を締結している企業では、新年度に向けて36協定の準備を進める頃かと思えます。36協定では、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合、従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）を選出する必要がありますが、その適正な選出の重要性が増しています。

1.過半数代表者の適正な選出

過半数代表者を選出するときは、管理監督者に該当しないこと、どのような労使協定を締結するかを明確にした上で、投票、挙手、従業員による話し合い等の民主的な手続きがとられていることといった要件を満たしている必要があります。

現状では、会社側が過半数代表者を指名するといった不適切な取扱いをしていた事例が見られることから、2019年4月より、「使用者の意向に基づき選出されたものではないこと」という要件がさらに追加されます。

2.過半数代表者を必要とする協定

36協定のほかにも、過半数代表者との書面による協定等を必要とするものがあります。主なものは次のとおりです。

- ・賃金控除に関する労使協定
- ・1ヶ月単位の変形労働時間制の労使協定（就業規則で規定しない場合）
- ・1年単位の変形労働時間制の労使協定
- ・1週間単位の変形労働時間制の労使協定
- ・専門業務型裁量労働制の労使協定
- ・事業場外労働の労使協定（みなし時間が8時間を超える場合のみ）

- ・一斉休憩の適用除外に関する労使協定
- ・年次有給休暇の時間単位の取得の労使協定
- ・年次有給休暇の計画的付与の労使協定
- ・育児・介護休業等の適用除外者に関する労使協定
- ・就業規則の意見聴取

協定の種類によって、毎年、締結が必要なものがあるため、有効期限が到来していないか点検しておきましょう。また、労働基準監督署への届出の要否についても協定ごとに異なります。

3.就業規則・36協定の本社一括届

労使協定等の労働基準監督署への届出は、複数の事業場がある企業では、原則として事業場ごとに行うことになっています。

就業規則や36協定については、本社と各事業場の内容が同一である場合等の要件を満たした場合、本社において一括して届け出ることが可能です。ただし、36協定については、各事業場の従業員の過半数で組織された労働組合があることが、一括で届け出る要件となっているため、過半数代表者を選出する企業では、36協定を本社において一括して届け出ることができません。

従業員の過半数代表者の選出母数となる従業員には、管理監督者を含み、その事業場で雇用される従業員全員が対象になります。管理監督者は過半数代表者にはなれませんが、選出母数には含める必要があります。選出母数となる人数が正確に把握されていないと、適正な過半数代表であるかどうかの確認ができないこととなります。労働基準監督署による監督指導などで指摘を受けないようにするためにも、適正な選出を行うようにしましょう。

NEWS LETTER

2018年は何かと変動の多い、治まりの悪い年だったような気がします。法令面でも、本来なら侃々諤々の議論の末に、膠着状態に陥る事も珍しくない筈の、永年に亘って積み上げてきた基本前提となる土台部分をいとも簡単に取り払い、チェンジしてしまうという様な事態が起きつつあります。管理監督の地位にある者は、そもそも労働時間、休憩、休日に関し、労基法上の適用を受けないという決まり(同法41条2項)があるにも拘らず、事業者に対し、安全衛生法を使い管理監督者に対する時間管理を求める動きを強めているのもその一例です。趣旨はともかく、その手法には問題があるのではないかと考えています。

1

2019



より適正な選出が求められる 従業員の過半数代表者

通勤手当の過払いを
従業員から返還してもらえるか
確認しておきたい2019年4月
からの長時間労働者に対する
医師の面接指導の流れ



三友企業サービスグループ

東京都葛飾区東立石3-1-5-804

TEL : 03-3695-4194 / FAX : 03-3695-2830

通勤手当の過払いを 従業員から返還してもらえるか

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。

従業員が引越しをして、通勤手当の額が変更になっていたにも関わらず、会社に届出をしていないことが分かりました。この場合、過払いとなった通勤手当を返してもらうことは可能でしょうか？



総務部長

過払いですので、通勤手当を減らすべきだったということですね。いつ引越しをされたのでしょうか？



社労士

6ヶ月前になります。就業規則には引越し等により通勤経路が変わったときは届け出ることを規定しており、通勤手当はこの届出に基づき変更するとしてあります。ただ、従業員自身は、届出が必要であることを知らなかったようです。



なるほど。その従業員には届出なかったことに対する悪意はないようですが、今回の過払い分については、従業員から返還してもらうことが可能です。民法には不当利得返還請求権の定めがあり、本来受け取るべき金額を超えて手当を受け取っている場合には、その差額の返還請求をすることができます。



なるほど。今回は従業員本人の届出漏れですが、届出があったものに対し、会社が届出の処理を失念し、過払いとなった場合も返還してもらうことが可能でしょうか？



この場合も可能です。不当利得は従業員、会社のいずれの過失の有無に関係なく、返還してもらうことができます。



なるほど。今回は6ヶ月分ですが過去何年分まで、返還してもらうことができるのでしょうか？



賃金の請求権は2年、退職金の請求権は5年で時効により消滅しますが、この不当利得返還請求権は原則10年となっています。



もし過去3年間にわたって過払いとなっても、返還してもらうことが可能ということですね。



そのとおりです。金額が大きい場合には、分割で返還をするというような配慮は必要になるかと思えます。併せて、就業規則や賃金規程を整備しておくことが望ましいでしょう。具体的には、届出をいつまでにするのか、届出が遅れた場合の手当の支給はどうなるのか、また返還させることがあることなど、取扱いを定めておくといよいですね。



確かに就業規則や賃金規程に定めをしておくこと、従業員にとって分かりやすく、返還を求める際の根拠も明確になりますね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員本人の届出漏れや給与計算の誤りにより過払いがあった場合、不当利得返還請求権により原則として10年前までさかのぼって返還させることが可能である。
2. 就業規則や賃金規程に、届出のルールや返還の義務があることなどを規定しておくことが望まれる。

確認しておきたい2019年4月からの 長時間労働者に対する医師の 面接指導の流れ

2019年4月から働き方改革関連法が施行されますが、労働時間の上限規制などが行われる労働基準法だけでなく、労働安全衛生法も改正されており、産業保健の機能強化が行われます。特に長時間労働者に対する医師による面接指導（以下、「面接指導」という）については、対象となる従業員の基準が変更となり、また面接指導前後の流れに実施項目が追加されていることから、企業も対応の流れを確認する必要があります。

1. 面接指導の対象となる従業員

面接指導の対象となる従業員は、1ヶ月の時間外・休日労働（以下、「時間外労働」という）が100時間を超える従業員とされていますが、2019年4月からはこの時間数が80時間に引き下げられます。また、80時間を超えた従業員に対し、超えた時間数に関する情報を通知することが義務付けられました。実務では時間数を通知すると共に、疲労の蓄積が認められるときには、面接指導を受けるように勧めることになるでしょう。

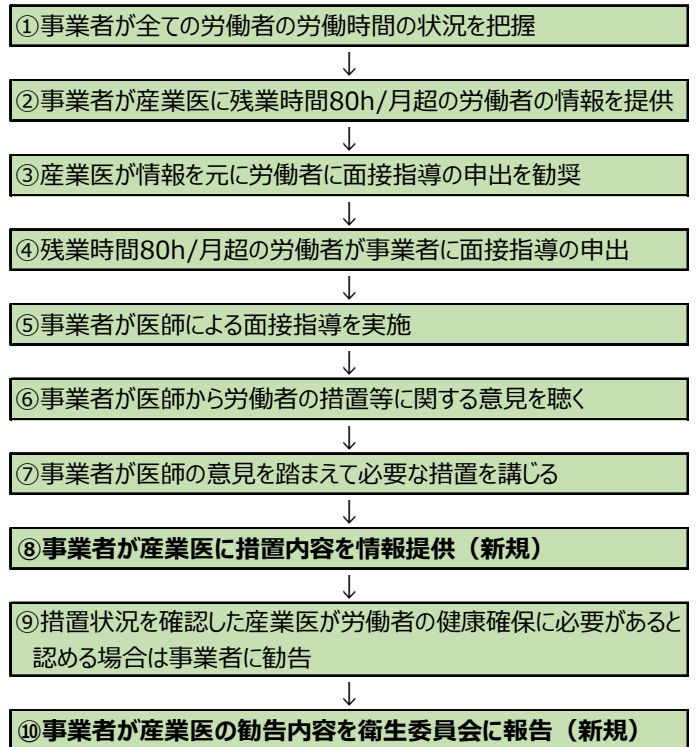
なお、管理監督者を含むすべての労働者について、労働時間の状況の把握が義務付けられ、面接指導や通知は時間外労働が適用とされない管理監督者も対象になります。

2. 面接指導の流れ

面接指導の流れは右図のようになります。産業医は面接指導の対象となる時間外労働を行った従業員の情報を事前に把握すると共に、

面接指導事後についても情報を把握し、会社に必要な勧告を行うことで、より実効性のある対応ができるような仕組みとなっています。

図：長時間労働者に対する医師による面接指導の流れ



出典：広島労働局公開リーフレット（一部改変）

時間外労働の上限規制がスタートすることにより、時間外労働の削減に取り組む企業は増え、そもそも時間外労働が80時間を超えるような従業員が減る傾向になるかと思われます。一方で、管理監督者は時間外労働の適用対象外であることを理由に、部下が処理しきれなかった業務を引き受けざるを得ず、これまで以上に管理監督者の長時間労働が問題になるケースが増えることも考えられます。管理監督者の過重労働対策は今後、より重要性を増していくことでしょう。