

- ◆ 協定当事者等となる
「過半数代表者」の選出ルール



協定当事者等となる 「過半数代表者」の選出ルール

労使協定を締結する際には、労働者の過半数を代表する方（過半数代表者）に協定当事者として署名・押印してもらうことになります。この「過半数代表者」の選び方には、必ず守らなければならないルールがあります。

今号では、【過半数代表者の選出ルール】についてご説明します。

「過半数代表者」を選出する場合とは

過半数代表者を選出する必要があるのは以下の場合です。

- ① **『労使協定』**を締結するとき（協定当事者として選出）
- ② **『就業規則』**を作成又は変更するとき（意見聴取の相手方として選出※¹）

※1：就業規則を作成又は変更するときは労働者の過半数代表者の意見を聴くことが必要と、労働基準法で定められています。

「過半数代表者」の要件

過半数代表者となるのは、次の全てに該当する方です。（労基法施行規則 第6条の2第1項）

- ① **管理監督者でないこと**※²
- ② 協定当事者等を選出することを明らかにして実施される**投票、挙手等**の方法で選出された者であること（次ページ参照）
- ③ **使用者の意向によって選出された者でないこと**

※2：管理監督者とは、労働基準法第41条第2号に規定する「監督又は管理の地位にある者」を指します。その事業場に管理監督者しかいない場合は、②と③の要件を満たしていれば構いません。

【注1】 過半数代表者は、パートやアルバイト等を含めた全ての労働者の過半数を代表している必要があります。

【注2】 管理監督者は、過半数代表者になることはできませんが、選出を行う労働者には含まれます。

【注3】 使用者が指名した過半数代表者と締結した労使協定や、社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者に選任して締結した労使協定は、無効です。

「過半数代表者」の選出方法

過半数代表者の選出は、労働者の過半数がその方の選任を支持していることが明確になる、以下のような民主的な手続きで行う必要があります。(平 11.3.31 基発 169 号)

投票

挙手

労働者の
話し合い

持ち回り
決議

など

★過半数代表者を選出する際は、選出に関する記録を残しておくことをお勧めします。

◎ その他の留意点

§ 不利益取扱いの禁止 §

使用者は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、又は、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。(労基法施行規則 第6条の2第3項)

【不利益な取扱いの例】 解雇、賃金の減額、降格 等

§ 使用者の配慮義務 §

使用者は、過半数代表者が協定等に関する事務を円滑に遂行できるよう、必要な配慮をしなければなりません。(労基法施行規則 第6条の2第4項)

【必要な配慮の例】 過半数代表者が労働者の意見集約等を行うのに必要な事務機器（イントラネットや社内メールを含む）や事務スペースの提供 等

《補足》

「労使協定の締結当事者」及び「就業規則についての意見聴取の相手方」は、労働基準法で次のように規定されています。(労基法 第36条、第90条他)

- ・労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合（過半数組合）
- ・過半数組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）

従って、事業場に過半数組合がある場合は、過半数代表者を選出する必要はありません。

* あおぞらスタッフだより *

毎月 12 日と毎月 19 日は、語呂合わせで「育児の日」と制定している自治体が多いとのこと
です。令和 4 年に育児・介護休業法の改正があり、育児休業制度が変わりました。社内規程の
見直しがお済みでない事業所様は、見直しを検討してみてもはいかがでしょうか。

★代々木観光情報『代々木公園』★

南門から入って左手に「梅の園」があります。2 月中旬頃より紅白の梅が
見ごろを迎えるそうです。

