

- ◆ 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

平成31年4月1日より、過半数代表者を選出する際のルールがこれまでより厳格化され、**「使用者の意向によって選出された者でないこと」**という要件が施行規則に追加されることになりました。

今号では、【過半数代表者の選出ルール】について、改正点を含めてご説明します。

○ 「過半数代表者」とは

- ・過半数代表者とは、36協定などの労使協定を締結するときに、労働者の過半数を代表する者として選出された人のことです。以下の場合に、過半数代表者を選出する必要があります。

「過半数代表者」を選出する場合

- 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・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、労働基準法で定められています。

○ 「過半数代表者」の要件とは

- ・過半数代表者となるのは、次のいずれの要件も満たす方です。（労基法施行規則 第6条の2第1項）

「過半数代表者」の要件

- 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
- ③ **使用者の意向によって選出された者でないこと**

平成31年4月1日より
施行規則に追加

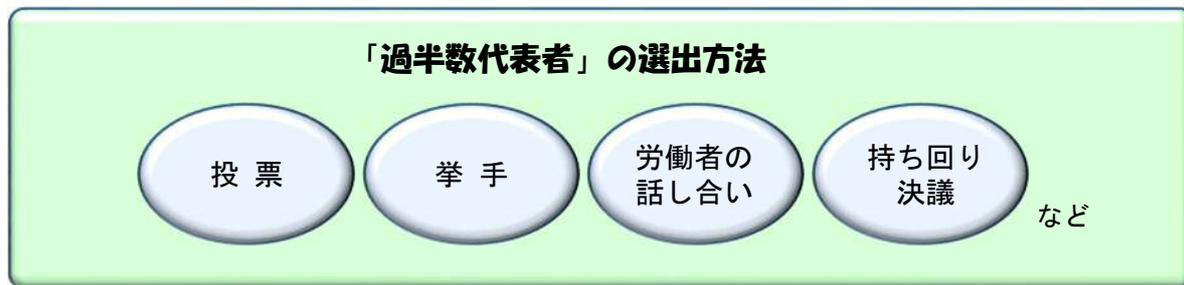
※2：管理監督者とは、労働基準法第41条第2号に規定する「監督又は管理の地位にある者」を指します。事業場に管理監督者しかいない場合は、②と③の要件を満たしていれば構いません。

【注】協定当事者を使用者が指名した場合や、社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合、その者が締結した労使協定は無効です。



○ 「過半数代表者」の選び方

- 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)



【注】選出にあたっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた全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。

「過半数代表者」選出のチェックポイント

- 労働者の過半数を代表しているか
- 選出にあたっては、全ての労働者が参加した民主的な手続きがとられたか
- 管理監督者に該当していないか

○ 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 §

平成 31 年 4 月 1 日より施行規則に追加

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）
- 過半数組合が無い場合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。