

過半数代表者を選出する際の注意点

過半数労働組合が無い場合、36協定の締結などの際は、過半数代表者の選出が必要になりますが、近年、労働基準監督署の監督指導などでもこの過半数代表者の適正な選出手続きが強く求められるようになっていきます。以下では、過半数代表者を選出する際の注意点を確認します。

選出する際のポイント

過半数労働組合がない事業場における過半数代表者を選出する際のポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

①の労働者には正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれます。また、育児休業などの休業者も母数となる労働者に含まれます。いわゆる管理監督者は③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数に含まれた上で、すべての労働者を対象に選出手続きを行います。

②については、「時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結を行うため」など、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。

③については、そもそも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です。そのため、管理監督者に該当しない従業員が過半数代表者になる必要があります。

選出する目的

10月に施行される改正育児・介護休業法の改正事項の1つに、柔軟な働き方を実現するための措置があり、企業が選択した措置について、過半数代表者等の意見を聴取する機会を設けることが措置を講じる前提条件になっています。

この柔軟な働き方を実現するための措置に関する意見の聴取も、選出する目的を示した上で、過半数代表者を選出して行う必要があります。

そのため、既に選出されている過半数代表者から意見を聴取しようとするときには、選出したときの目的が適正になっていたかを確認し、目的として含まれていないときには、再度、選出することが求められます。

最近では、過半数代表者の候補者を募る段階から投票まで、インターネットを用いて、クラウドにあるアンケート機能を利用する等して行う事例も増えています。集計の負担が軽減される方法にはなりますが、その際にも、選出する際の3つのポイントを押さえることが求められます。