

9. 過半数代表者の選任

(Q9) 先日参加した研修会で、就業規則の届出や労使協定の締結をする際は、過半数代表者が必要との話を聞きました。既に就業規則の届出はしていますが、思い出してみると、その際、将来有望の職員に声をかけ、その者をお願いしてサインをしてもらった記憶があります。このままではまずいでしょうか。

(A9) 労働基準法第 90 条に違反しています。就業規則に限らず、労使協定を締結する際においても過半数代表者は非常に重要な役割を担いますので、適切な手続きを経て、過半数代表者※を選ぶ必要があります。

※なお、当該事業場に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（過半数労働組合）を意見聴取または協定締結の当事者とすればよく、過半数労働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）を選出しなければなりません。

（解説）

使用者は、職場の秩序維持を図るため、就業規則を周知することによって労働条件を公平・統一的に設定することができるとされています。（労働者に不利益を生じさせるような改定をする場合は除きます。詳しくは、後述の労働契約法第 10 条を参照して下さい※1）

この就業規則の作成にあたっては、過半数代表者※2の意見を聴かなければならないとされています。

※1 労働契約法第 10 条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

※2 労働基準法第 90 条においては、その事業場に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、労働者の過半数で組織する労働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の意見を聴かなければならない、とされています。

また、時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる 36 協定）を所轄労働基準監督署に届け出るにあたっては、労使協定の締結が必要ですが、仮に締結当事者である過半数代表者の選出方法に問題がある場合、その労使協定そのものが無効となることもあります。無効となれば、時間外労働・休日労働を命じたこと自体が労働基準法違反となってしまいます。

（対応方法）

・過半数代表者を以下の点に注意して適法に選出しましょう。

（１）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でないこと。

（２）法律に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

・上記の方法による手続により選出された者であることが証明できるよう、選出の過程を記録し保管しておくようにしましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 7. 就業規則は作成すれば有効となりますか？」