

過半数代表者

1 過半数代表の役割

36協定などの労使協定は、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と締結することが使用者に求められています（労基法36条1項など）。この過半数労働組合と過半数代表者を総称して、一般に、過半数代表といわれています。

また、就業規則の作成・変更にあたっては過半数代表の意見を聴く義務があり（同法90条1項）、その他、フレックスタイム制の導入、休憩一斉付与原則の例外、年次有給休暇の時間単位付与など、多くの手続に過半数代表が関与することとされています。

このように、過半数代表は、事業場の全ての労働者の公正な代表として、労使コミュニケーションにおける重要な役割を担っています。

2 過半数代表者の選出方法（労基法施行規則6条の2第1項）

事業場に過半数労働組合がない場合は過半数代表者を選出する必要がありますが、適正に選出されていない場合は、労働基準監督署に届け出ても36協定などは無効となります。選出にあたっては、次の3つの要件の全てを満たす必要があります。

- (1) パートやアルバイトなども含む事業場の全ての労働者の過半数を代表していること。
- (2) 選出の目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出された者でないこと。ここでいう「投票、挙手等」の「等」は、労働者の話し合い、持ち回り決議など、労働者の過半数が支持していることが明確になる民主的な手続が該当します。
- (3) 労基法41条2号に規定する管理監督者でないこと。

3 過半数代表者に対する配慮、不利益取扱いの禁止（労基法施行規則6条の2第3、4項）

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、過半数代表者としての正当な行為をしたことを理由とする不利益な取扱いは禁止されています。「正当な行為」には、労使協定の締結拒否や就業規則の不同意なども含まれます。

また、過半数代表者が協定等の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。「必要な配慮」とは、例えば、労働者の意見集約に当たり必要な事務機器やシステム、事務スペースの提供などが考えられます。

4 過半数代表者の選出手続の規定が追加された経緯等

会社役員を含む全従業員で構成される「友の会」（親睦団体）の代表者が過半数代表者として事業場の36協定に署名・捺印していた事例で、裁判所は次のように判断しています。

「労働者の過半数を代表する者」は当該事業場の労働者により適法に選出されなければならないが、適法な選出といえるためには、①当該事業場の労働者にとって、選出される者が労働者の過半数を代表して36協定の適否を判断する機会が与えられ（判断機会の付与）、かつ、②当該事業場の過半数の労働者がある候補者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること（民主的手続の実施）が必要である。「友の会」の代表者として自動的に本件36協定を締結したにすぎないときは、「労働者の過半数を代表する者」ではないから、本件36協定は無効である。（トーコロ事件－東京高判H9.11.17（最二小判H13.6.22））

この裁判例を受けて、平成10年に労基法施行規則に過半数代表者の選出要件等の規定が追加されました。

また、働き方改革関連法を契機として、平成30年に「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」という要件等の規定も追加されました。

POINT

- 労使協定の締結当事者となる過半数代表者は、①事業場の全ての労働者の過半数の代表であること、②民主的な手続で選出され、使用者の意向に基づいて選出されていないこと、③管理監督者でないことが必要です。
- 過半数代表者に対しては、不利益な取扱いをしないようにするとともに、労働者の意見集約などの協定締結等の事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行いましょう。