



保存版

過半数代表者の選出

発行：社会保険労務士法人出口事務所 TEL03-6205-5405
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3 階
ホームページ <https://www.deguchi-office.com/>



Q&A 36 協定や就業規則作成等の過半数の従業員を代表する者の選出について

「時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定を結ぶ必要があります。

就業規則作成の際も、①または②の意見を聴取しなければなりません。

①過半数組合の要件（過半数組合がある場合）

- 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

②過半数代表者の要件と選出のための正しい手続き

- 労働者の過半数を代表していること
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。
- 36 協定締結や就業規則の意見聴取のための過半数代表を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。
 - 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることを明確になる民主的な手続き（投票、挙手、労働者の話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
 - 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には、その人は過半数代表者として不適格となります。
- 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
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

労働基準監督署に届け出た 36 協定や就業規則は労働者に周知しなければいけません。

→労使協定を周知しなかった場合、労働基準法第 106 条違反です（30 万円以下の罰金）。

→就業規則を周知しなかった場合、その就業規則は無効になります。

周知の具体例

- ・常時各事業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

③過半数代表者について

■ 従業員代表の任期

●従業員代表を任期制とすることについて、労働基準法をはじめ、法令において明確に禁止したものはありません。しかし、36協定の有効期間が1年であること、事業場における人事異動や退職、入社などの労働者の構成が1年度をサイクルとしてなされることを考慮すれば、従業員代表の任期として1年程度を設定するのが合理的と考えられます。

■ 従業員代表が管理監督者になった場合や退職した場合

●従業員代表は、実際に労使協定を締結する時点や就業規則の意見聴取をする時点で、従業員代表としての要件を満たしていれば問題ありません。そのため、労使協定締結後や意見聴取後に、当該従業員代表が管理監督者になった場合や退職した場合にも、有効な労使協定や就業規則には影響ありません。

■ 従業員代表に対する手当の支給について

●手当の支給については、従業員代表が会社の提案を無批判に承諾する危険がありますので、避けるべきです。従業員代表の業務は労働契約上の業務として行われたものではないことから賃金（手当）は発生しないと考えた方が妥当です。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数
すべての労働者 > 50%
(パートなども含む)

就業規則の作成手順

1. 就業規則の作成（変更）

2. 労働者へ周知

- 作成（変更）した就業規則は、各職場に掲示したりするなどによって労働者に周知された時点から発行されたことになります

3. 労働者代表から意見聴取

- 就業規則を作成（変更）した場合には、労働者の代表の意見を聴く必要があります

4. 労働基準監督署へ届出

- 常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、所在地を管轄する労働基準監督署に届け出

詳しい内容については、当事務所までお気軽にお問い合わせください。