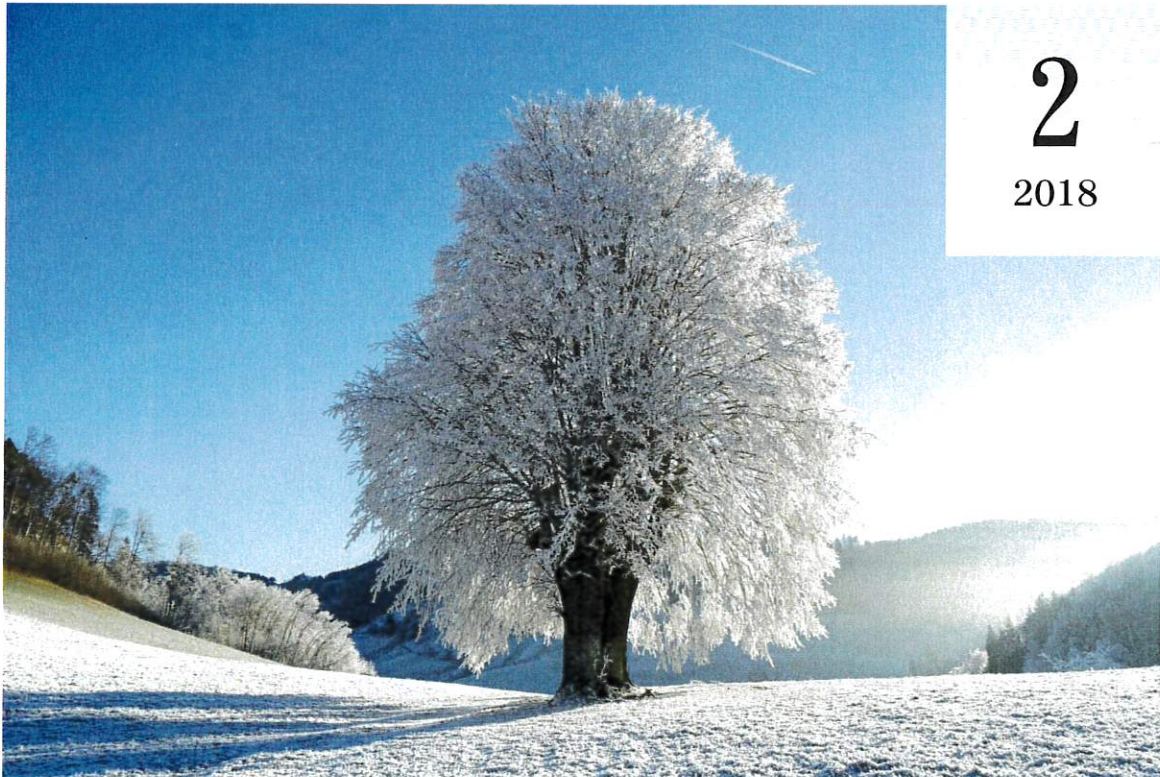


経営者協会通信

2月といえば立春。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



2

2018

中小企業経営者協会

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル3階
TEL：045-988-5155／FAX：045-988-5165
<http://www.chukeirou.jp/>



従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

新年度に向けて、36協定締結の準備を進める企業も多いのではないのでしょうか。36協定を締結するときには、従業員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と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）と書面により協定することになります。そこで、特に問題となりやすい過半数代表者を選出する際の注意点をとりあげましょう。



1. 過半数代表者となる要件

過半数代表者は①従業員の過半数を代表していること、②選出に当たっては、すべての従業員が参加した民主的な手続きがとられていること、③管理監督者に該当しないこと、という3つの要件が必要になります。以下では、その内容を確認しておきます。

① 従業員の過半数を代表していること

従業員は正社員だけでなく、パートやアルバイトなども含まれ、事業場のすべての従業員の過半数を代表する必要があります。また、育児休業者など休職している者も、労働者に含まれます。

② 民主的な手続きがとられていること

過半数代表者を選出する際、その目的が36協定を締結するためであることを明らかにした上で、過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きをとっておく必要があります。この手続きには、投票、挙手のほか、従業員の話し合い、持ち回り決議などが挙げられます。時折、会社が指名しているケースや社員親睦会の幹事が自動的に過半数代表者となっているようなケースが見受けられますが、適正な選出の手続きとはいえないため、見直しが必要です。

36協定は労働基準監督署に届出を行っただけで終わりではなく、従業員に周知し、その内容を遵守する必要があります。就業規則の周知と同様に、見やすい場所に掲示したり、イントラネットに掲示したりするなど、周知も忘れないようにしましょう。

また、選出を行う際には、すべての労働者が選出の手続きに参加できるようにしておく必要がある点にも留意しましょう。

今回は36協定をとりあげていますが、就業規則の届出のケースであれば、意見書に意見を記載する過半数代表者の選出であることを明らかにして、過半数代表者を選出する必要があります。

③ 管理監督者に該当しないこと

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となります。そのため、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者は過半数代表者にはなれません。

2. 過半数代表者にまつわるよくある質問

36協定を締結した後、協定期間中に過半数代表者が退職してしまうというケースがあります。この場合、36協定を再度、締結する必要があるかという疑問を抱きますが、実際に36協定を締結する時点で、上記の3つの要件を満たしていれば、その後、過半数代表者が退職しても再締結は不要です。