

## 「労働基準法等法令に基づく労使協定の過半数労働者代表の選出手続について」

<p>質 問</p>	<p>36協定をはじめ数多くの労使協定が労働基準法等の法令で定められているが、これら労使協定締結のたびに労働者代表を選出するのは大変です。</p> <p>当社は、労働組合のない 50 名未満事業場であるが、安全衛生委員会を設けており、その委員も兼ね、法令に基づく各労使協定の代表者を互選する職場代表委員を職場ごとに選出しています。</p> <p>委員の選出は、各職場で選挙、挙手、立候補回覧、推薦などそれぞれの方法で行っています。</p> <p>36 協定は毎年締結し、賃金控除協定その他も協定期間を適宜更新していますので、職場代表委員も毎年選出してもらっています。</p> <p>管理監督者は使用者側委員であり、職場代表委員にはなりません。</p> <p>昨年の働き方改革関連で労使協定による衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定が廃止されました。また、今回の労規則第 6 条の2の要件に「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」が追加されました。</p> <p>そこで、当社の労働者代表の選出方法を法に合ったものか以下の点をご教示願います。</p> <p>(1) 各種労使協定を包括して労働者代表選出することは可能か。</p> <p>(2) 各職場で労働者代表を選出し、この職場代表委員が事業場の労働者代表を互選する間接選挙方式は可能か</p> <p>(3) 上記のような職場代表委員選出方法をとる場合、この職場代表委員から互選された過半数代表者が職場代表委員を安全衛生委員として推薦するなることも包括することは可能か。</p>
<p>回 答</p>	<p>(1) 現在、労働関係法令では、労働基準法で14項目、その他 8 項目の労使協定が規定されている。労働基準法施行規則第 6 条の 2 に示されている要件は、</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 監督又は管理の地位にある者でないこと。</li><li>2. 法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つて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。</li></ol> <p>です。</p> <p>過半数代表者を選出する手続については、昭和 53 年 11 月 20 日付け基発第 642 号通達で、「過半数代表者の選出方法としては選挙その他の方法があるが、具体的には次の二つの要件をみたす選出方法を適法と解すること。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 労働者代表予定者(候補者)が労働者の過半数を代表して三六協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること。</li><li>② 当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる手続がとられていること。この場合、必ずしも投票による方法だけでなく、挙手・回覧等による方法でもよいと解されること。また、例えば、いくつかの労働組合の話し合いとか、各職場の信任手続を事業場全体で積み上げる方式その他の間接的な選出手続も、選出された者が当該事業場の過半数の労働者の支持を得ていると認められる限りにおいて、適法な選出手続と解して差し支えないこと。</li></ol> <p>「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」の欄の記載例としては次のようなものが考えられること。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 投票による選挙</li><li>② 挙手による選挙</li><li>③ 投票による信任</li></ol>

	<p>挙手による信任</p> <p>⑤ 回覧による信任</p> <p>⑥ 二労働組合の話し合い(二労働組合の組合員の合計は、全労働者の過半数)</p> <p>⑦ 各職場ごとに職場の代表者を選出し、これらの者の過半数の賛成を得て選出過半数代表者を選出」</p> <p>と示されています。</p> <p>ご質問の(1)包括的代表的代表者の選出については、規則第 6 条の 2 の規定そのものが労使協定に係る条項をしながら、その要件をまとめて記載しており、特に協定ごとに個別の代表者選出手続きを取ることを格別に求めているため、いくつかの労使協定をまとめて締結できる過半数代表者を選出することは可能です。</p> <p>ご質問の(2)職場代表委員による互選での過半数代表者選出についても上記通達により、各職場の信任手続を事業場全体で積み上げる方式その他の間接的な選出手続も、選出された者が当該事業場の過半数の労働者の支持を得ていると認められる限りにおいて、適法な選出手続と解して差し支えないとされています。</p> <p>ご質問の(3)の安全衛生委員会の委員についても労働安全衛生法第 17 条、第 18 条、第 19 条の規定により「委員の半数は、労働者の過半数を代表する者の推薦により指名しなければならない」とされていますが、この労働者の過半数を代表する者の選出については、特に規定はありませんので、労基法の場合と同様に選出目的が明確で民主的な手続であればいいので、互選で選ばれた過半数代表者が職場代表委員を安全衛生委員会委員として推薦する手続があれば、問題はないと思います。</p> <p>貴社の場合は、職場代表委員の選出時に、過半数代表者が締結する労使協定の内容を明示しておくこと及び選出された代表者が当該事業場の過半数の労働者の支持を得ていると認められるように信任のための回覧を行うことで、届出る 36 協定の過半数代表者の選出方法欄に「回覧による信任」と記載することになります。</p>
<p>関連質問</p>	<p>当社には、労働組合がありますが、組合員は少なく、過半数労働組合ではありませんが、組合員ではない他の労働者の同意書を集め、して労働組合の支部長を 36 協定の過半数代表者とするよう申し入れてきました。これは、労働基準法等法令に基づく労使協定の過半数労働者代表の選出と考えるとよろしいでしょうか。</p>
<p>回答</p>	<p>この場合も労働基準法等法令に基づく労使協定の過半数労働者代表の選出手続きが上記の場合と同じく、全労働者に対して、代表者選出の目的を明示したうえで、投票、挙手・回覧等事業場の過半数の労働者の支持を得ていると認められる方法であれば、いいのです。</p> <p>ただし、過半数労働組合の場合と違い、36 協定を労働組合と締結するのではなく、あくまで過半数代表者として締結するのですから、36 協定の労働者の過半数を代表する者の職氏名の欄には、組合支部長の記載よりも管理監督者であることを示す職位の職名を記載することが必要です。</p>

根拠法令	<p>労働基準法施行規則 第6条の2 法 第18条第2項、法第24条第1項ただし書、法第32条の2第1項、法第32条の3第1項、法第32条の4第1項及び第2項、法第32条の5第1項、法第34条第2項ただし書、法第36条第1項、第8項及び第9項、法第37条第3項、法第38条の2第2項、法第38条の3第1項、法第38条の4第2項第1号(法第41条の2第3項において準用する場合を含む。)、法第39条第4項、第6項及び第9項ただし書並びに法第90条第1項に規定する労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)は、次の各号のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 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。 二 法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つて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。</p> <p>○2 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第18条第2項、法第24条第1項ただし書、法第39条第4項、第6項及び第9項ただし書並びに法第90条第1項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第2号に該当する者とする。</p> <p>○3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。</p> <p>○4 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。</p>
------	--

○労働基準法施行規則の一部を改正する省令の施行について（抄）

（昭和五三年一月二〇日）

（基発第六四二号）

（都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達）

労働基準法施行規則の一部を改正する省令(昭和五三年労働省令第四三号。以下「改正省令」という。)は昭和五三年一月一〇日公布され、昭和五四年一月一日より施行されることとなつた。改正省令の内容は、時間外労働又は休日労働に関する協定の届出様式の一部改正及び適用事業報告の一部廃止であるが、その施行については、下記事項に留意の上、遺憾なきを期されたい。

記

第一 時間外労働又は休日労働に関する協定の届出様式の一部改正

(二) 協定の労働者側の締結当事者に係る欄の改正

イ 趣旨

三六協定が有効に成立するためには、協定の締結当事者が適格性を有しなければならない。協定の労働者側の締結当事者が法第三六条の規定により労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)である場合には、その適格性に疑問のある事例が少なからずみられることにかんがみ、監督機関としてこのような観点から協定の有効性をは握し、また、締結当事者の適正化によつて、真に労働者を代表する者と使用者との合意により自主的に時間外労働・休日労働の適正化が行われることを目的として、今回の改正が行われたものである。

ロ 内容

旧様式の「協定をした労働者代表」の欄が、「協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職氏名」の欄に改められたこと。また、新たに「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」の欄が設けられたこと。

ハ 留意点

(イ) 今回の改正により新たに様式第九号に記入しなければならないこととされたのは、過半数代表者の「職」及び「選出方法」であること。

(ロ) 過半数代表者の「職」としては、当該事業における職制上の地位を記入することとなること。た

だし、過半数代表者が当該事業場の労働組合(過半数の労働者を組織していないもの)の役職者である場合には、当該役職を記入しても差し支えないこと。

(ハ) 事業場全体の労働時間等労働条件の計画・管理に関する権限を有する者は、たとえ協定の使用者側の当事者でなくても、実質的にみれば三六協定の締結に関連する事項について使用者側の立場を代表する地位にあるので、過半数代表者の適格性を有しないものであること。

(ニ) 過半数代表者の選出方法については、本来、使用者としても協定の締結に当たつて労働者側の代表者の適格性を確認するため、これをは握する必要があるものであり、「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」の欄には、その際は握した選出方法を記入することとなること。

(ホ) 過半数代表者の選出方法としては選挙その他の方法があるが、具体的には次の二つの要件をみたす選出方法を適法と解すること。

① 労働者代表予定者(候補者)が労働者の過半数を代表して三六協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること。

② 当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる手続がとられていること。この場合、必ずしも投票による方法だけでなく、挙手・回覧等による方法でもよいと解されること。また、例えば、いくつかの労働組合の話し合いとか、各職場の信任手続を事業場全体で積み上げる方式その他の間接的な選出手続も、選出された者が当該事業場の過半数の労働者の支持を得ていると認められる限りにおいて、適法な選出手続と解して差し支えないこと。

(ヘ) 「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」の欄の記載例としては次のようなものが考えられること。

① 投票による選挙

② 挙手による選挙

③ 投票による信任

④ 挙手による信任

⑤ 回覧による信任

⑥ 二労働組合の話し合い(二労働組合の組合員の合計は、全労働者の過半数)

⑦ 各職場ごとに職場の代表者を選出し、これらの者の過半数の賛成を得て選出



(参考)

## 労使協定を締結するための労働者代表選出ための労使協定

以下の法令に基づく労使協定を締結し、安全衛生委員会委員を推薦するための労働者代表を互選する委員を職場ごとに毎年選出することとします。

- (1) 労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合（労働基準法第 18 条）
- (2) 賃金から法定控除以外のものを控除する場合（労働基準法第 24 条。いわゆるチェック・オフ協定など）
- (3) 1 ヶ月単位の変形労働時間制（労働基準法第 32 条の 2。就業規則に定めた場合には届出は不要）
- (4) フレックスタイム制（労働基準法第 32 条の 3。清算期間が 1 ヶ月を超えない場合は届出不要）
- (5) 1 年単位の変形労働時間制（労働基準法第 32 条の 4、第 32 条 4 の 2、施行規則第 12 条の 2、第 12 条の 4、第 12 条の 6）
- (6) 1 週間単位の変形労働時間制（労働基準法第 32 条の 5）
- (7) 休憩の一斉付与の例外（労働基準法第 34 条）
- (8) 時間外労働・休日労働（労働基準法第 36 条、第 133 条、施行規則第 69 条。いわゆる三六協定。これのみ、所轄労働基準監督署長への届出が効力発生要件となる。）
- (9) 割増賃金に代えて代替休暇を取得する場合（労働基準法第 37 条第 3 項）
- (10) 事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法第 38 条の 2。事業場外労働が法定労働時間内の場合は不要）
- (11) 専門業務型裁量労働制（労働基準法第 38 条の 3）
- (12) 年次有給休暇の時間単位付与（労働基準法第 39 条第 4 項）
- (13) 年次有給休暇の計画的付与（労働基準法第 39 条第 6 項）
- (14) 年次有給休暇の賃金を健康保険法に定める標準報酬月額額の 30 分の 1 相当額で支払う場合（労働基準法第 39 条第 9 項）
- (15) 退職金の保全措置について法定の措置に依らない場合（賃金の支払の確保等に関する法律第 5 条、施行規則第 4 条）
- (16) 1 歳 6 ヶ月に満たない子の育児休業の適用除外者（育児介護休業法第 6 条第 1 項ただし書き、平成 12 年労告 120 号）
- (17) 要介護状態の対象家族の介護休業の適用除外者（育児介護休業法第 12 条第 2 項、平成 12 年労告 120 号）
- (18) 小学校就学前の子の看護休暇の適用除外者（育児介護休業法第 16 条の 3 第 2 項、平成 12 年労告 120 号）
- (19) 要介護状態の対象家族の介護休暇の適用除外者（育児介護休業法第 16 条の 6 第 2 項、平成 12 年労告 120 号）
- (20) 3 歳に満たない子の育児のための所定外労働の制限の適用除外者（育児介護休業法第 16 条の 8 第 1 項）
- (21) 3 歳に満たない子を養育する者に関する所定労働時間の短縮措置の適用除外者（育児介護休業法第 23 条第 1 項ただし書き）
- (22) 雇用調整助成金の対象となる休業等、出向等の実施に関する事項（雇用保険法施行規則第 102 条の 3）

令和 年 月 日

労働者代表氏名

㊟

使用者代表氏名

㊟