

労働者代表の選出 ～36 協定・就業規則変更時の意見書提出他 労使協定締結時の手続き

○労働者代表とは

労働者の代表とは、会社や商店の本店、支店等のそれぞれの事業場ごとにみて、

- (1) 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合
- (2) 労働組合がない場合や労働組合があってもその組合員の数で労働者の過半数を占めていない場合には、労働者の過半数を代表する者をいいます。

○労働者代表の決め方（労働組合がない会社）

1. 事業所ごとに決める

- ・ 会社に支店や工場があれば、それぞれの支店や工場ごとに労働者代表を決めなければなりません。
- ・ 出張所や営業所など、規模が小さく、組織上独立性がない場合には、直近上位の組織に含めて取扱うことができます。

2. 労働者の過半数代表者の選任方法

(1) 代表者（労使協定の締結当事者）になることができる従業員とは

① 管理職以外の従業員	労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと。
② 労務管理業務を担当する従業員以外の者	労働条件を管理する立場にある者は、代表者になることはできません。

(2) 選任時期

- ・ (原則) 36 協定締結前や就業規則変更についての意見を会社が求める前など、その都度選任。
- ・ (例外) 各事業所で労働者代表の選任についての規則を定めた場合には任期制も可。 ※次ページ参照

(3) 選任方法

- 36 協定他 労使協定をおこなう労働者代表を選出することを明示した上で、下記の「選任方法例」に記載のような方法によって選出すること。
(労働者代表の選任手続きを経ずに、親睦団体などで選出された代表者を労使協定の代表者に転用することはできません。)

選任方法 例	挙手による選出 ⇒ 朝礼など全労働者が集まる機会に挙手により選出する 選挙による選出 ⇒ 選挙により過半数の信任を受けた社員を代表者とする 回覧による選出 ⇒ 回覧をし、労働者の過半数の署名により信任を受ける
-----------	--

- 各事業所における労働者の過半数から信任または支持されていること。
- 会社が労働者代表を指名してはいけない。
- 労働者の範囲は、各事業所の長（支店長、工場長など）以外の全社員であり、管理職、パート、アルバイト、休業中・休職中の社員を含む。なお、派遣社員は、派遣先事業所の 36 協定や就業規則の適用を受けないので、ここでの労働者に含めない。

3. 任期制の労働者代表を選任する規則例

<サンプル例>

平成 22 年 9 月 9 日制定

労働者代表選任の取り扱い

株式会社〇〇

△△事業所

1. 労働者代表選任方法

(1) 候補者

- ① 前年度労働者代表が、1名の候補者を指名する。
- ② 指名できない場合には、労働者である上司へ依頼し、2名の候補者^(注)を選ぶ。
(注) 候補者になれない従業員： 管理職従業員、人事業務を担当する従業員

(2) 選任方法

上記(1)①の場合：	文書による回覧に署名をする方式、またはメールにて信任をおこなう方式で実施する。なお、過半数の信任を得られなかった場合には、再度候補者を指名し同様の方法で選任する。
上記(1)②の場合：	選挙により選任する。

(3) 労働者の範囲

選任を実施する際に雇用されている全従業員（パート、アルバイトを含む）
除外社員：事業所の長、当社就業規則の適用を受けない従業員

2. 任期

毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を任期とする。
なお、代表者が任期途中で退職または管理職になった場合には、残った任期における代表者を上記1により選任する。

3. 事務局

人事担当部署にて、当文書保管および代表者選任手続きの事務をおこなう。
事務局は労使協定他締結において、労働者への連絡他代表者のサポートをおこなう。

4. 当取扱いの改定

代表者が労働者の意見を聴取し、改定案を作成する。改定案に労働者の過半数の同意があれば、改定をおこなう。

以上