

# 相談室 Q&A

## 人事管理関係

# Q

### 過半数代表者が休職に入る場合の対応をどうすべきか

当社には労働組合がなく、労働者の過半数を代表する者を投票により選出し、就業規則の変更や労使協定の締結を行っています。しかし、現在のところ任期の定めはないため、毎年、特定の年長の社員がそのまま過半数代表者となっている状況です。先日、当該過半数代表者がうつ病に罹患したとのことで、3カ月間の休職に入ることになりました。この間、当社でも就業規則の変更や労使協定の締結を予定しているため、対応に苦慮しています。こうした場合、過半数代表者を解任し、再選出してもよいでしょうか。その際、本人の同意は必要でしょうか。また、今後は過半数代表者の任期を定めるべきか、ご教示願います。

(埼玉県 K社)

# A

過半数代表者について民主的な方法による再選出は可能であり、本人の同意までは不要と考えられる。  
また、任期については注意が必要となる

回答者 福本祐子 ふくもと ゆうこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. 過半数代表者とは

労使協定の締結や就業規則を作成、変更する際、事業場に過半数の労働者で組織する労働組合がない場合は、当該事業場の労働者の過半数を代表する者（以下、過半数代表者）が協定を結ぶ、あるいは就業規則の作成、変更意見に述べる当事者になります。過半数代表者の要件として、労働基準法（以下、労基法）41条2号の管理監督者でないことがあります（労基法施行規則6条の2）。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人を指し、部長や工場長など名称ではなく、実態で判断することになります。したがって、管理監督者ではない労働者（パートタイマーやアルバイト等を含む）であれば、過半数代表者となることができること

になります。

次に、過半数の分母に含まれる労働者については、事業場において労働する労基法9条で定められた労働者となり、管理監督者のほか、取締役や部長であっても労働者としての実態があれば含まれることになり、病欠、出張、休職期間中等の者も含まれます（昭23.1.9 基発14、最終改正：平11.3.31 基発168）。

また、労使協定等締結後に過半数代表者の退職や休職が生じた場合であっても、協定締結時において過半数代表者が適切に選出されていれば、その締結された協定等は有効であるため、過半数代表者を新たに選出し協定等を締結することは不要となります。

## 2. 過半数代表者の選出方法

過半数代表者は、就業規則の変更や労使協定の締結など目的を明らかにして、投票、挙手等の方法による手続きで選出する必要があります（労基法施行規則6条の2第1項2号、平11. 1.29 基発45、平22. 5.18 基発0518第1）。管理監督者を含む正社員に限らず、当該事業場におけるパートタイマーやアルバイト、有期契約労働者などすべての労働者が手続きに参加できる方法であれば、投票や挙手等に限らず、電子メールやイントラネットを使用した選出でも差し支えありません。

ただし、候補者が1人であっても信任するかどうかを問うことが必要となり、不信任の場合のみ意思表示をしてもらい、意思表示がなかったことをもって信任とみなすような方法は不相当と考えられます。また、使用者が一方的に指名する、一定の役職者が自動的に選出される、一定範囲の役職者による互選による選出も認められません。被選出者の選任を労働者の過半数が支持していることが明確な選出方法であることが求められます。

## 3. 過半数代表者の任期について

過半数代表者は、労働者にとって重要な役割を担い、原則として、就業規則の意見聴取や労使協定の締結等の都度選出することになります。ただし、過半数代表者については、複数の労使協定締結時に同一人物が過半数代表者となることは禁止されておらず、一度の過半数代表者の選出時において、一定期間に予想される複数の労使協定等に関する過半数代表者であることを明示して、選出する方法も可能であるとした考え方があります。

一方で、過半数代表者の任期については労基法上も定めはなく、また、著しく長い期間について労使協定等に関する過半数代表者であることを明示し、選出することは適切でないとも考えられ、注意が必要です。

## 4. ご質問のケース

ご質問のケースでは、過半数代表者の休職により過半数代表者を再選出することは可能です。なお、協定締結時において過半数代表者が民主的な方法により適切に選任されていれば、過半数代表者が休職した場合でも、その協定は有効であるため、再選出は必須ではありません。また、過半数代表者の解任・再選出に関して特段の定めはなく、本人の同意までは不要と考えられます。任期については、上記3.のとおり注意が必要となりますが、就業規則の変更や労使協定締結の都度、過半数代表者の選出が実務上問題ない場合、都度選出する方法が考えられます。

労基法施行規則の改正により、過半数代表者の要件等について明確化が図られました（平成31年4月1日施行）。改正後は、過半数代表者の要件として、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」が加えられ、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、使用者は必要な配慮を行わなければならないとされています（労基法施行規則6条の2関係）。過半数代表者の選出方法が適切でない場合には、締結した労使協定の法的効力の有無が問われるため留意が必要です。