

A-4

テーマ 労働者代表は使用者指名でない管理監督者以外の社員にする

POINT

- ・労働者代表は管理監督者以外から選出する。
- ・労働者の投票・挙手などの方法で労働者を選出する。
- ・労働者代表を選任した記録は保管しておく。



作成した就業規則は、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなくてはなりません。

その際、過半数を選出する場合は、管理監督者（部長・工場長など労務管理について経営者と一体的な立場にある者）は過半数代表者になることはできないので注意が必要です。また、その選出にあたっては、投票・選挙などの民主的手続きが必要であり、使用者（経営者側）の指名は認められません。

<関連事例>

パートタイマーを8名雇用しているF社は、パートタイマー専用の就業規則を作成後、正社員代表の意見を聴取し運用を図ろうとしたところ、パートタイマーのKさんからパートタイマー専用の就業規則なのだから、パートタイマー代表者からの意見を聴くべきだと言ってきた。



労働基準法では、就業規則を作成、変更する場合には、従業員の過半数で組織する労働組合がある時は、その労働組合、ない時は従業員の過半数を代表する者（過半数代表者）の意見を聴き、それを書面（意見書）にすることになっています。

全従業員に占める正社員の割合が多ければ、過半数代表者も正社員になることが予想されます。しかしながら、就業規則が適用されるパートタイマーでなければ、意見を十分に反映できないと考えられます。

そこで、パート労働法では、短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴くように努力義務を課しています。この意見聴取は努力義務で強制ではありません。パートタイマーの代表者から意見聴取をしなくても、法律違反には現行なりません。しかし、適用されるパートタイマーと過半数労働者の両方から意見聴取し、意見書を2枚添付して届けることが望まれます。

➡ [労働者代表選任書](#)を参考に活用し、労働者代表を定めましょう。