



「過半数組合」にむけて取り組もう

労働組合は、人数が少なくても、結成さえすれば会社と交渉する権利が生まれます。しかし、組織人員が労働者の半数以下の労働組合は、単純に会社との力関係で弱いのみならず、法的にも36協定をはじめとする諸々の協定を会社と締結する当事者となることができず、会社がそれらの協定を結ぶためには、別に「過半数代表者」を選出しなければなりません。

今回は「過半数代表者」とは何か、労働組合が「過半数組合」となることがいかに重要かについて考えたいと思います。

1. 「過半数代表者」はどんな会社でも必須

企業（会社）が労働者を雇って事業活動をおこなう場合、たとえ労働組合がなくても、諸々の労働条件すべてを会社が一方的に決めてよいわけではなく、労働者と一定の話し合いをし、協定を結ぶことが法的に義務づけられています。その際の労働者側の当事者となるのが「過半数代表者」です。

この「過半数代表者」は、いわゆる36協定の締結や就業規則の作成・変更などに際しての当事者となります。就業規則のない会社は、従業員がごく少数の場合を除いてありませんし、残業や休日出勤のまったくない会社も考えられませんから、通常、企業が事業活動をおこなうに際しては、「過半数代表者」は必須の存在なのです。

2. 「過半数組合」の代表者は自動的に「過半数代表者」になる

「過半数代表者」は、文字どおり労働者の過半数を代表する人ですが、会社経営側の一存で勝手に決めることはできず、適正な手続きによって選出しなければなりません。

通常は、会社（場合により事業所）のすべての労働者（管理職、パート、アルバイトなど、身分を問わずそこで働く者全員）による選挙で選ばれます。ただし、必ずしも「投票」による必要はなく、集会での挙手や、回覧による承認などでも構わないとされています。過半数代表者になれる人は、管理・監督者を除く労働者全員で、パートやアルバイトでも構いません。この選挙（選出）は、原則として協定する都度実施しなければならず、最低でも1年に1回はおこなわなければなりません。

しかし、労働者の過半数で組織する「過半数組合」がある場合は、その代表者が自動的に「過半数代表者」となります。つまり、過半数組合は、初めから会社と諸々の契約を締結するある意味特権を持っている存在といえます。また、これは会社にとっても、物事を決める度に過半数代表者を選出しないでよいという意味でメリットがあることとなります。労働組合は、単に組織するだけでなく、過半数組合となることで、より大きな力を持つことになるのです。

ちなみに、労働組合はあるものの、組合員が労働者の半数以下である場合は、過半数代表者を労働組合がない会社と同様の手続きで選出することになります。その場合、（過半数組合でない）労働組合の代

表者が過半数代表者に立候補し、非組合員からも承認を得て代表者となる例が多いですが、別人物が選ばれる可能性もあり、その場合、労組の意思が協定に反映されないことになってしまいます。

3. 過半数代表者の役割

過半数代表者は、労働者が会社で働くにあたって、さまざまなことを決める当事者となります。労働基準法では原則認めないことになっている時間外労働を認める取り決めなど、その項目は数十に及びますが、主なものを挙げるとつぎのとおりです。

- ◎36協定……会社が労働者にいわゆる残業や休日労働を命じる場合には、過半数代表者と「36協定」を締結し、労基署へ届け出なければなりません。
- ◎一斉休憩付与適用除外……休憩を労働者に一斉に与えることとしない場合は、過半数代表者と協定を締結しなければなりません。
- ◎賃金の一部控除……親睦会費、社宅使用料、団体保険料、労働組合費などを賃金から控除する場合は、過半数代表者と協定を締結しなければなりません。（法令に定める税金などについては、協定は不要です。）
- ◎就業規則の作成および変更……就業規則（賃金規則や育児休業規則など、関連する付属規則を含む。）を作成・変更する場合は、過半数代表者の意見を聴くことが義務づけられており、それを労基署へ届け出る場合は、その意見を記した書面を添付しなければなりません。（ただし、労働者の意見をすべて反映させる必要はないとされています。）



4. 過半数代表者をめぐるトラブル

過半数代表者は、選出方法を誤ると、諸々の協定を締結しても無効になってしまいます。

例として「会社が一方的に過半数代表者を指名し、他の労働者の承認を得ていなかった」というケースがあります。現在、36協定の届け出書面には、過半数代表者の選出方法を記す欄がありますが、実務上は手続きに不備がある例が少なくないようです。実際、福利厚生を主目的とした社内の親睦会の代表を過半数代表者としていた会社が、当事者が民主的に選出されたものではないとして、締結した36協定を無効とされた例があります。

また、会社が労働組合と協定を締結していても、その労働組合の組合員数が労働者の過半数に満たなかったとして無効と判定されるケースもあります。実例としては、2015年12月に発生した電通の社員過労自殺事件の関連で、労働者側の契約当事者である労働組合が過半数組合でなかったとして、後から36協定が無効とされています。

5. まとめ

労働者が自らの労働条件を向上させるために、団結して労働組合をつくることは、会社と対等な立場で「交渉」するために必要なことです。しかし、代表者が「過半数代表者」となれない労働組合は、会社と交渉はできても、「契約」の当事者となれないため、できることの範囲が狭められてしまいます。

労働組合は、結成したらそれで終わりではなく、常に「過半数代表者」の地位を保つべく、組合員を増やす取り組みが必要なのです。

