

# 過半数 代表者選出 問題の相談例

労働問題ケーススタディ  
紙芝居

## 労働問題マンガ教材

食品  
卸売会社



A社長

こちらは、A社長です。  
A社長は、食品の卸売会社を経営しています。

なにやら、悩んでいるようです。



『うーん、最近、いろんなところで、働き方改革という言葉が流行っているよなあ。会社が新たに対応しなきゃいけないことも多くて、ほんと、まいっちゃうよなあ』



B専務

こちらは、B専務です。B専務は、マジメで几帳面な性格で、長い間、社長の右腕として、社長を支え続けています。

『社長、今よろしいでしょうか？わが社でも働き方改革を進めている中、改革案の一つとして、やはり、従業員の残業代の負担を改善すべきだと思います』

『そこで、一年単位の変形労働時間制をうまく使って、人件費の負担を減らすべきだと思います』

『なるほど、それはいいな。ぜひ、やってくれ』

# 一年単位 変形労働 時間制

# 専門業務型 裁量労働制



社員親睦会  
の幹事を  
過半数代表者  
にしていた

## 3年後



『はい、ありがとうございます。それと、専門業務型裁量労働制を採用することで、さらに人件費負担を減らせる可能性もあります』

『おお、そうなのか、ぜひそれもやってくれ』

『はい、わかりました。すぐに取り掛かります』

それからしばらくしてからのことです。

『社長、今よろしいでしょうか。先日の、変形労働時間制の導入や、専門業務型裁量労働制の導入にあたって、わが社の労働者の過半数を代表する者、いわゆる過半数代表者の選出は、どうすればよろしいでしょうか？』

『あー、それはよくわからないけれども、たしか、今までずっと、毎年、その年の社員親睦会の幹事を、その過半数代表者に、自動的にしていたと思うので、今年は、C君だな。C君をその過半数代表者として、手続を進めておいてくれ』

『そうでしたか、はい、わかりました』

こうして、変形労働時間制や、専門業務型裁量労働制が導入され、会社の人件費負担が軽くなりました。

そして、3年の月日が経ちました。3年後のことです。

こちらは、B専務です。  
なにやら、慌てているようです。

『社長、大変です！！』

- ・過半数代表者  
選出が無効
- ・変形労働時間制  
等も無効
- ・給料過去3年分の  
足りない分を支払え



D  
社  
労  
士



『複数の従業員が、うちの会社の過半数代表者の選出は無効だから、変形労働時間制や専門業務型裁量労働制も無効だと主張しています。そのため、変形労働時間制や専門業務型裁量労働制がなかったものとして、3年分をさかのぼってお給料の足りていない分を支払え、などと騒いでいます』

『ええー！いったいどういうことなんだ。なんで、いきなりそんなことをいうのだ。わけがわからんぞ。いったいどうしたらいいんだ。』

『そうだ、とりあえず、就業規則やこういった手続きの専門家の先生のところに相談に行ってみよう』

こちらは、D社会保険労務士です。

『こんにちは。今日は、どうされましたか？』

『どうも、初めまして。突然すみません。実は、かくかくしかじかな状況でして』

A社長は、これまでの経緯を説明しました。

『なるほどお。そうでしたか。それは困ったことになりましたね。』

『実はこういったケース、最近、増えているのです』

適正に  
行わなければ  
ならない



管理監督者  
なれない

会社の  
指名も  
ダメ

投票・挙手  
・話し合いなど  
民主的手続

『どうということかという、変形労働時間制や専門業務型裁量労働制を採用する際の、会社の過半数代表者の選出の手続は、しっかりと、適正に行わなければならないのです。しかし、実際には、会社の親睦会の幹事などを、そのまま過半数代表にしてしまう、ということはよくあるのです。法律上は、それはダメなのですが、今までは、あまり文句を言う人も少なかったので、問題が表面化してこなかったという面はあります』

『ええー！そうだったのですか。会社としては、まったく、悪気はなく、ただ、今までそうしていたのを、継続していたというだけでして、他意はなかったのですが』

『はい、そういったケースはとても多いですね。ただ、知らなかっただけ、というケースが多いです。』

細かい話ですが、まず、法律上、過半数代表者は、労基法41条2号の管理監督者という立場の方ではありません』

『また、会社の代表者の方が、特定の方を指名するなどして決定するということも許されません』

『そして、選出手続きは、投票や挙手その他従業員さんの話し合いなど、過半数の方が代表者の選任を支持していることが、明確になる民主的手続きが必要です。そして、後でトラブルにならないように、それを記録に残しておくべきなのです』



# パートや アルバイト も含む

# 理解して 選出



- ・過半数代表者  
選出が無効
- ・変形労働時間制  
等も無効
- ・給料過去3年分の  
足りない分を支払う



『ちなみに、ここでいう過半数というのは、パートやアルバイトの方も含みます。他方、派遣の方は含まれません』

『また、選出の際は、こうした労基法上のいろいろな大切な手続きのための過半数代表者を選出するということを、しっかりとみなさんが理解したうえで、選出する必要があるのです』

『なるほど、そうだったんですね。知りませんでした。そのあたり、かなり適当に考えてしまっておりました。』

『そうしましたら、先生、うちの場合、このあと、どうなっちゃうのでしょうか？』

『誠に申し上げづらいですが、最悪の場合、過半数代表者の選出が無効ということで、3年前にさかのぼって、変形労働時間制や専門業務型裁量労働制も無効となり、その前提で、3年分さかのぼって、お給料の支払いが足りない部分を支払わなければならない可能性がありますね』

『え、ええー！！そんなー！！』

### <参考>

過半数代表者選出の有効性が問題となる一例を、マンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、今回のケースのように、特に、悪気があったわけではなく、なんとなく、昔からの流れで行っていたことが、実は法律に違反している、そして、そのために、あとあと重大なトラブルになってしまうというケースがあります。

特に、過半数代表者選出は重要な手続きであり、さまざまな制度のキーポイントになっていることから、これが無効になってしまうと、さまざまな影響を受けるリスクがあり注意が必要です（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。