

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【労働者代表の正しい選出の仕方】

- 1 労働者代表選出の概要
- 2 労働者代表選出の重要性
- 3 具体的な代表選出の仕方
- 4 労働者代表に関する Q&A

1 労働者代表選出の概要

◇「労働者過半数代表」の役割とは

(本記事、労働者代表という)

労働者代表は、各事業場の従業員を代表する立場にあり、従業員の意見をまとめ、会社側と協議する重要な役割を担います。会社側と労働者の「橋渡し役」として、公平な立場で協定の内容を確認し、意見を伝えることが求められます。

主な役割は以下の2つです。

①労使協定の協議および締結

労使協定とは、会社と労働者代表が協議のうえ合意した事項を、書面により正式に取り決めるものをいいます。代表的なものとして、時間外労働や休日労働に関する協定(36協定)が挙げられます。

②就業規則の作成・変更時における意見書の提出

就業規則とは、労働時間・賃金・休暇等の労働条件など、職場における規律を定めたものです。会社が就業規則を作成、または内容を変更する場合には、労働者代表の意見を聴取し、その内容を記載した意見書を提出する必要があります。

◇労働者代表になれる人の条件とは

正社員だけでなく、契約社員やアルバイトも労働者代表になれる権利を持っています。

その中でも労働者代表として選出されるためには、次の3つの要件を満たす必要があります。

①労働者の過半数を代表していること

労働者代表は、従業員全体の意思を適正に反映することを目的として選出される立場にあります。そのため、パート等を含めたすべての従業員の過半数を代表していることが求められます。

②管理監督者でないこと

会社の重要な経営事項の決定等に関与する立場にある管理監督者は労働者代表になれません。管理監督者に該当するかどうかは役職名や肩書きではなく、職務内容・責任・権限等の実態によって判断されます。(労働基準法第41条)

③使用者（会社）の意向で選ばれた人でないこと

会社の意向により労働者代表を選出することはできません。労働者による民主的な方法ではなく、会社が自社に都合のよい人物を恣意的に選任した場合は不適正とみなされ、締結された協定自体が無効になる可能性があります。

(参考：労働基準法施行規則第6条の2)

担当：時森

2 労働者代表選出の重要性

労働者代表の選出を正しく行わず、労使協定(36協定等)が無効となった場合、その期間に行われた残業や休日労働は法的根拠がなく、労働基準法違反となることもあります。

具体的な事案・判例としまして、下記に2つご紹介します。

①茨城県の学校法人 書類送検の事案(令和7年10月)

土浦労働基準監督署は、就業規則を変更する際に労働者代表を適正に選出せず、意見を聴取しなかったとして、労働基準法第90条違反の疑いで水戸地検に書類送検しました。

また、36協定も労働者代表の選出方法が不適切であったとして無効と判断されました。

就業規則の変更に関しては、学校法人側が指名した者を労働者代表としましたが、この選出方法は民主的ではなく、実質的に労働者代表の意見聴取が行われていないと判断されました。

②松山大学事件(松山地判令5・12・20)

大学の教授ら数名が、学校法人に対して裁量労働制の労使協定は無効として残業代の支払いを請求した事案です。

労働者代表として立候補した者に対して、投票をしなかった選挙権者は有効投票による決定にゆだね

たとみなすという大学側の規定のもと信任投票が行われ、選挙権者 493 名中、信任票 124 票（不信任 0 票）で代表者が選出されました。

判決では、支持が選挙権者の 25%にとどまり過半数を満たしていないこと、また、投票しなかった選挙権者は有効投票による決定にゆだねたとみなすという規定は労働者の総意を反映する民主的手続きとは認められなかったことにより、結果として裁量労働制の労使協定は無効、未払いの残業代の支払いを命じる判断がなされました。

このように、労働者代表の選出が不適正であった場合、書類送検や未払い残業代の請求リスク等が生じることがあります。単純に労働者代表を選出しなおせば済むということではないことをしっかり認識しておくことが重要です。

担当：濱

3 具体的な代表選出の仕方

よく選ばれる労働者代表の選出方法（投票、挙手、立候補、話し合い、回覧）において、発生しやすい間違いと正しい選出方法について見ていきましょう。

◇投票、挙手

悪い例：投票（挙手）の結果、票（挙手）の獲得数が最も多かった候補者が代表になった。

良い例：投票（挙手）の結果、票（挙手）の獲得数が最も多い候補者でも過半数を超えていなかったため、上位 2 名で決選投票を行い、過半数代表を選出した。

投票の結果、獲得数が最も多くても、労働者の過半数の票を獲得していなければ、労働者代表とはなりません。その場合は、過半数以上の票の獲得者が出るまで投票をし直すか、上位数名による決選投票を行うなどして、労働者の過半数の信任を得た労働者代表を選出してください。

（参考：労働基準法施行規則第 6 条の 2、行政解釈 平 11.3.31 基発 169 号）

◇立候補

悪い例：立候補者を募った結果、1 名しか名乗り出なかったため、該当者を労働者代表にした。

良い例：立候補者が 1 名しか名乗り出なかったため、この立候補者に対する信任投票を行い、過半数の信任を確認した。

立候補者が 1 名しかいない場合も、労働者の過半数が候補を信任しているかの確認が必要です。立候補者が複数の場合は投票、1 名の場合は信任投票を行いましょう。

また、立候補者を会社が指名することはできません。

◇話し合い（協議）

悪い例：全体会議中、「Aさんが労働者代表ということでもいい？」と意見を聞き、反対意見がなかったため、労働者代表とした。

良い例：会議にて、一人一人に労働者代表について意見を出してもらい、過半数の人が支持を示した社員を労働者代表とした。

発言力が強い方の意見に従わざるを得ない状況にならないよう注意をする必要があります。匿名での投票など、より民主性が確保される方法が望ましいです。

◇回覧

悪い例：回覧板を回し、信任確認を行った。休職、欠勤や出張などで、回覧板に記入を行っていない社員は候補者を信任しているとしてみなした。

良い例：欠勤や出張などで、回覧板に記入を行っていない社員の数を除いても（不信任とみなしても）、信任と記入している社員が過半数を超えたので、候補者を労働者代表とした。

全員が確認のうえ意思表示できる状況を作るのが望ましいですが、やむを得ず回覧に参加できない社員は、不信任や棄権とみなし、信任と記載してくれた社員の数が過半数を超えるか判定します。あまりにも参加率が低く、過半数を確保するのが難しい場合は、システムやオンラインによる回覧を行うなどして、過半数以上の信任を得られるように工夫しましょう。

担当：杉田

4 労働者代表に関するQ & A

最後に、労働者代表の選出に関連するQ & Aをご紹介します。

Q 1. メールやチャットツール（Chatwork、Slack、Teams など）での投票も大丈夫でしょうか？

A 1： メールやチャットツールによる選出も可能ですが、「労使協定の締結等を行う者を選出すること」を明らかにして行う必要があります。

Q 2. 誰も立候補しない場合は、会社が指名しても良いですか？

A 2： 「使用者の意向に基づく選出はできない」ため、会社が指名することはできません。ただし、立候補者が誰もいない場合には候補者を推薦することは可能です。その場合でも、最終的には労働者側の意思で選出する必要があります。

Q 3. 親睦会や安全衛生委員会の代表者を自動的に労働者代表とすることはできますか？

A 3： 親睦会や安全衛生委員会は労働組合とは認められないため、当該団体の代表者がそのまま労働者

代表になることはできず、別途、代表者を選ぶ手続きを踏む必要があります。

(参考：トーコロ事件 最二小判平 13・6・22)

Q 4. 労働者代表に任期の定めはありますか？

A 4： 法律上の定めはありません。合理的な期間を定めることは可能ですが、選出目的（例：〇〇協定の締結当事者）を明示して選出することが重要です。実務上は、労使協定を 1 年単位で締結するケースが多いことから、任期も「1 年」としている例が比較的多くみられます。

Q 5. 労働者代表の選出手続きに問題があると、どうなりますか？

A 5： その代表者が締結した労使協定は無効になります。たとえば 36 協定の場合、時間外労働が全て法違反となる恐れがあります。(労働者代表の選出手続き違反による罰則はありませんが、労基法第 32 条違反として罰則の適用あり)

Q 6. 労働者代表が後に管理職になった場合や、退職した際はどうなりますか？

A 6： 協定締結時に代表者となる資格を満たしていれば、当時の協定は有効です。

Q 7. 労働者代表の選出母体となる「労働者」には、出向者や出張、休職中の者も含まれますか？

A 7： 当該事業場において「労働契約」に基づき労働力を提供している全ての者が含まれ、休職者など協定期間中に出勤がまったく予測されない者も含まれます。なお、出向者への労務指揮権は出向先にあることから、これに関連する労使協定（例：36 協定）が適用される事業場は出向先となり、それ以外の労使協定（例：賃金控除協定）が適用される事業場は出向元となります。

(参考：平 11.3.31 基発第 168 号)

労働者代表の選出は、労使協定の有効性を左右する重要なポイントになります。「会社が決めた人」ではなく、「労働者が民主的な手続きで選んだ人」であることを明確にしておくことが重要です。

労働者代表の選出方法についてご不明な点がございましたら、お気軽に弊所担当までご連絡ください。

担当：伊藤

お知らせ / ご案内

このたび当事務所では、公式 X（旧 Twitter）アカウントを開設いたしました。
人事・労務に関する最新情報や法改正動向など、実務に役立つ情報を発信しています。
ぜひフォローのうえご覧ください。X：https://x.com/sr_ysoffice

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2026 年 1 月 28 日（水）10:00～16:30

■『人事労務担当者の基礎知識』

～人事労務の必要な知識を 1 日でまとめて理解～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11367>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp>

Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice> X：https://x.com/sr_ysoffice

YouTube：<https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office