



## 契約延長の意見聴取、代表者は管理職でもOK？

1年を超え3年以内の派遣契約を結ぶ場合、過半数労組（過半数代表者）の意見を聴取する義務が課せられています。当社には労働組合はないので、過半数代表者を選びますが、「派遣労働者を受け入れる部署の課長」が代表者になるのは可能ですか。労基法の36協定のように、「管理職はダメ」というような条件があるのでしょうか。

いわゆる「26業務」以外の業務の場合、派遣受入期間は、従業員代表の意見聴取のうえ期間を定めるときは最長3年、それ以外は原則1年と定められています。

具体的には、1年を超える派遣契約を結ぶ際には、「派遣先の事業所に、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、ない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、その意見を聴く」（派遣法第40条の2第4項）手続きが必要になります。



過半数労組（ないときは過半数代表者）という規定は、ご指摘のとおり、労務担当の方ならなじみの深いものです。労基法では、労使協定（36協定、フレックスタイム制等）の締結に関する条文や、就業規則を改定する際の意見聴取を定める条文等で、よく似た文言を目にします。

労基法でいう過半数代表者を選ぶ際、原則として管理・監督者を除外すべきこととなっています。それでは、派遣法でいう過半数代表者については、どのように規定されているのでしょうか。派遣法施行規則第33条の4では、次のような条件を付しています。

次のいずれにも該当する者とする。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ② 派遣法第40条の2第4項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等による手続きにより選出された者であること

ただし、第1号に該当する者がいないときは、第2号に該当すれば、それで足りるという扱いになっています。

これは、労基法施行規則第6条の2の規定とほぼ同じです。基本的な考え方に、違いはありません。

ですから、投票、挙手等の方法により選出したとしても、原則的に「派遣労働者を受け入れる部署の課長」を過半数代表者とすることはできません。

たとえ管理・監督者以外でも、「派遣法第40条の2第4項の規定により意見聴取される者であることを明らかにして選出する」という要件が付されているので、都度、選出手続きが必要になります。