



## Vol.28

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ 過半数代表者の選出方法のご参考に。

弁護士の平野剛です。今回は、過半数労働者代表の選出などが争点となった裁判例（東京地裁令和4年12月26日判決）をご紹介します。

#### 1 事実の概要

本件の被告はクリニックを運営する医療法人で、原告は被告法人に雇用されている労働者です。原告はいわゆる合同労組（以下「本件労組」）に加入し、その分会長の地位に就いていました。

本件の争点は複数あるのですが、そのうち原告側で過半数代表者選出手続きに関連する被告の対応の違法性を主張している点を中心に事案の概要について説明していきます。

##### (1) 平成30年、令和元年の過半数代表の選出方法

被告では、平成30年8月末または9月初旬頃、および令和元年8月末頃には、「従業員代表選出用紙」と題する文書を用いて、以下の方法で過半数代表者を選出していました。

- ・ 同文書に36協定の締結にあたり従業員代表を決める必要があること、候補者を信任するかどうかの意見表明をして欲しいこと、代表候補者の氏名を記載
- ・ 同文書に各部門別の従業員全員の氏名列記し、その脇に「承認」「不承認」の欄を設ける
- ・ 各部門に同文書を配布し、欄に印をつけさせる方法で候補者の信任に関する意見を表明させる

##### (2) 令和2年の過半数代表信任に向けた原告の動き

原告は、令和2年6月から7月にかけて、「従業員代表選出用紙」と題する文書を被告の各部門に持って回り、従業員58名（前年の総従業員は69名）の署名を得ました（以下「本件信任投票用紙」）。同用紙には、今年は原告が従業員代表に立候補したこと、原告を承認するときは署名をお願いしたいことなどが記載されていました。

本件労組は、同年8月上旬、被告に対し、原告を過半数代表者として認めるように申入れをしましたが、この際には本件信任投票用紙を提示しませんでした。被告は、同月19日付で、客観的な根拠の提示がなく原告を過半数代表者と扱うことができないこと、一部従業員から原告から書面を提示されて説明を受けないまま署名を求められて署名してしまったとの相談を受けていること、所轄の労基署に相談したところ代表者の選出が無効となる可能性がある旨の指摘を受けたこと等の理由を挙げ、原告を過半数代表者とすることはできない旨回答しました。

##### (3) 令和2年の過半数代表者の選出方法

令和2年8月末頃、被告は、従業員代表選出用紙と題する文書に、以下の事項を記載するとともに、部門ごとに部門従業員全員の氏名列記し、立候補者2名の各欄を設けたうえ、各部門に文書を配布し、どちらかの欄に署名か○印をつけるなどの方法での投票を呼びかけました。

- ・ 36協定の更新に際し従業員代表者を決定するが、今回は原告とDの2名が立候補したため承認する場合はどちらか1名を選択すること
- ・ 従業員全体の過半数に達した時点で決定となること
- ・ 各自の承認の意思を立候補者本人が知ることはないこと など

投票に際しては、原告及びDには投票の機会が与えられることはなく、被告側で原告に対して上記投票を実施する旨を知らせていませんでした。また、原告の所属部門に上記用紙を配布する前にDが既に全従業員の過半数から承認を受けていたため、同部署の原告以外の6名の従業員のうち、事務長が同部門を訪れた際にたまたま出勤していた1名は投票したものの、それ以外の5名は上記用紙を見る機会がなく、投票の機会は与えられていませんでした。

原告は、令和2年9月2日に至って初めて、本件信任投票用紙を被告に提出しました。

翌9月3日、被告は従業員に対し、本件投票についてDの得票数が従業員の過半数に達したため、Dが過半数代表者に選出された旨を通知しました。

## 2 裁判所の判断

判決で判断されている順序とは異なりますが、原告側で従業員代表選出に関連する被告の対応が違法であると主張した事柄が起こった時系列に沿って裁判所の判断を紹介します。

### (1) 令和元年の過半数代表者選出方法について

裁判所は、「過半数代表者の選出手続は、『協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法』によらなければならないが（労働基準法施行規則6条の2第1項2号）、使用者において立候補者の一般募集を行うことが義務付けられているものではない。また、労働者又は労働組合からの要求によってそのような義務が生じるとも解されない。」と述べ、立候補者の一般公募を行わなかったことは不法行為にあたらぬと判示しました。

### (2) 原告を令和2年の過半数代表と認めなかったことについて

裁判所は、被告が原告を過半数代表として扱うことができない旨を通知した時点において、原告が被告に対して本件信任投票用紙も含め、従業員の過半数の信任を受けた根拠を何ら示していなかったことを指摘し、被告の対応が違法なものであるとはいえない旨判断しました。

### (3) 原告に投票の機会が与えられなかったことについて

裁判所は、「過半数代表者の選出手続は、『協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法』によらなければならないが、立候補者自身が投票を行わない方式が許されないものではないと解される。したがって、原告に対し投票の機会が与えられなかったことが違法であるとはいえない。」と判示しました。

### (4) 原告以外にも投票の機会を与えられなかった者がいることについて

裁判所は、「そのような対応は、投票の機会を与えられなかった従業員らに不信感や不満を抱かせるものであるが、選出された者が従業員の過半数を代表する者であることに疑いはないものであり、その結果が判明した時点で、投票依頼を終了したことをもって、本件投票が違法無効となるとまではいえない。また、サービス部の原告以外の6名のうち1名以外の者に投票の機会が与えられなかったがゆえに、原告の権利が侵害されたともいえない。」と判示しました。

### (5) Dを従業員代表と扱ったことについて

裁判所は、「本件信任投票用紙によって、原告が過半数代表者としていったん選出されたものとしても、その後に本件投票が実施され、本件クリニックの従業員の直近の意思として、原告は

過半数の従業員の承認を得られず、Dが過半数の従業員の承認を得た以上、被告において、原告ではなくDを過半数代表者として取り扱った対応が、違法なものであるということとはできない。」と判示しました。

### 3 従業員代表の選出手続きについて、曖昧だった点が明確に。ただ注意が必要。

本件は、従業員代表の選出手続きそのものが不法行為に当たるかどうか判断された大変珍しいケースです。

従業員代表については、従来から労基法施行規則において、管理監督者でないことと、本件判決でも条文が引用されているとおりの手続きにより選出された者であることが定められていました。これに加えて、2018年の一連の働き方改革関連法が成立後の労働基準法施行規則において「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」が必要であることが明確にされました。

もっとも、実務的には、実際に行う手続きについて、果たしてこのような選出手続きで違法と判断される可能性はないのか、と悩むケースが少なくなく、その指標となるものも少ない状況でした。そのため、企業からご相談を受けた際には、過去に是正勧告を受けて是正対応したケースなどで行った手続きで監督官から是認されたものを参考にするなど、まさに経験とそれに基づく勘で対応することが多くありました。

今回の裁判例のように、「立候補者の一般募集を行うことが義務付けられているものではない」、「立候補者自身が投票を行わない方式が許されないものではない」、「結果が判明した時点で、投票依頼を終了したことをもって、本件投票が違法無効となるとまではいえない」と明確に判断してもらえると、今後の対応に非常に参考になります（ただ、ここまで明確に判断したことに驚きもあります。控訴されたか否かが不明ですが、控訴されたのであれば控訴審の行方を見守った方がいいかもしれません（結論は変わらなくても言い回しが多少変わる可能性もあるかもしれません））。

なお、今回のケースでは、原告が代表者としての信任を受けたかのような状況になった後に、原告以外の立候補者が出て投票を行われています。本件では問題視されていませんが、Dが立候補する経緯次第では「使用者の意向に基づき選出された」という点も問題となり得たかもしれません。なかなか同様のケースに直面するようなことはないと思いますが、使用者側での誘導があるとこの点が問題とされる可能性がありますので、注意が必要です。

また、本件では、結果として投票の機会が与えられなかった従業員がいたことをもって選挙が違法無効とは言えないと判断されましたが、せっかく選挙を行うのであれば、トラブル防止の観点から、全従業員に投票の機会を与えてわだかまりのないようにすべきと思います。