

～届け出た労使協定が無効なんてことも…～

その選出方法で大丈夫？

労使協定締結相手の

**過半数代表者！**

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

令和 7 年 1 月 28 日（火） 13：30 ～

## 講師



杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

【経歴】 早稲田大学法学部卒  
2003年 弁護士登録（第一東京弁護士会）  
第一協同法律事務所 入所  
2018年 杜若経営法律事務所 加入

弁護士登録後、20年超にわたり、  
一貫して使用者側で労務問題を取扱っています。

### 【主な著作（共著・分担執筆）】

「就業規則の法律相談I・II」 青林書院

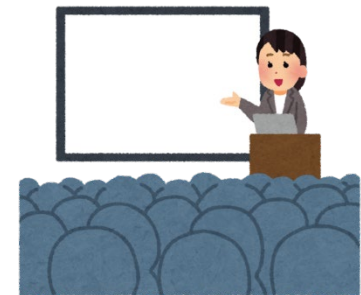
「ケース別懲戒処分検討のポイント ー判断・求償の考慮要素ー」 新日本法規出版

「Q & A 人事労務規程変更マニュアル」 新日本法規出版

「弁護士法第23条の2 照会の手引」 第一東京弁護士会

## 本日の内容

1. 労使協定の締結が必要な場面
2. 労使協定の締結相手のおさらい
3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法
  - (1) 事業場
  - (2) 親睦団体
  - (3) 間接選挙
  - (4) 目的の明示
  - (5) 使用者の関与
  - (6) 反対者の挙手
  - (7) 途中での打切り
  - (8) 内部規程の縛り
4. 本日のまとめ





# 1. 労使協定の締結が 必要な場面

## 1. 労使協定の締結が必要な場面

### 【労働基準法①】

種類・通称	条文	有効期間	届出
時間外・休日労働協定	36条1項	要	要
1か月単位の変形労働時間制協定(*1)	32条の2	要	要
1年単位の変形労働時間制協定	32条の4	要	要
1週間単位の変形労働時間制	32条の5	不要	要
フレックスタイム協定(清算期間1か月以内)	32条の3	不要	不要
同上(清算期間が1か月超3か月以内)	同上	要	要
事業場外労働のみなし労働時間協定(*2)	38条の2第2項	要	*2
専門業務型裁量労働制	38条の2	要	要

\*1 就業規則での定めでも可

\*2 当該業務を行うにつき通常所定労働時間を超えた労働が必要となる場合に、そのみなし時間として法定労働時間を超えた時間を定めるものは、届け出必要。

## 1. 労使協定の締結が必要な場面

### 【労働基準法②】

種類・通称	条文	有効期間	届出
代替休暇協定	37条3項	不要	不要
時間単位年休協定	39条4項	不要	不要
計画年休協定	39条6項	不要	不要
年休日の賃金に関する協定(標準報酬日額)	39条9項	不要	不要
一斉休憩原則の適用除外協定	34条2項但書	不要	不要
賃金控除協定	24条1項但書	不要	不要
貯蓄金管理協定	18条2項	不要	要

### 【労働者派遣法】

種類・通称	条文	有効期間	届出
不合理待遇禁止等の適用除外協定	30条の4	要	不要

## 1. 労使協定の締結が必要な場面

### 【育児介護休業法】

種類・通称	条文	有効期間	届出
育児休業の適用除外協定	6条1項但書	要	不要
出生時育児休業(産後パパ育休)の適用除外協定	9条の2第2項	要	不要
出生時育児休業中の就業に関する協定	9条の5第2項	要	不要
介護休業の適用除外協定	12条2項	要	不要
子の看護等休暇の適用除外協定	16条の3第2項	要	不要
介護休暇の適用除外協定	16条の6第2項	要	不要
育児のための所定外労働制限の適用除外協定	16条の8第1項	要	不要
介護のための所定外労働制限の適用除外協定	16条の9	要	不要
育児短時間勤務の適用除外協定	23条1項但書	要	不要
介護短時間勤務の適用除外協定	23条3項但書	要	不要
柔軟な働き方実現のための措置の適用除外協定	23条の3第2項	要	不要

(漏れがあったらスミマセン)

## 2. 労使協定の締結相手方 についてのおさらい



## 2. 労使協定の締結相手方についてのおさらい (1) 条文

### 労働基準法 36条 1項

使用者は、**当該事業場**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、  
労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**

との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、(中略)

その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

＜労使協定の締結や、法定の意見聴取の相手方＞

- ① 当該事業場の過半数で組織する労働組合
- ② ①がない場合、当該事業場の労働者の過半数代表者

## 2. 労使協定の締結相手方についてのおさらい (2) 当該事業場

- 過半数か否かは「**当該事業場**」単位で検討する必要あり



雇用保険関連で助成金受給のために過半数代表者が署名捺印した書面の提出を求められることがあるが、**雇用保険の場面では「雇用保険の適用事業所」単位**で過半数か否かに着目されるので、労基法の「当該事業場」と必ずしも一致するとは限らない。

「事業」(労基法の適用単位)について<昭和22.9.13発基17号>

- ✓ 工場、鉱山、事務所、店舗等の如く、一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいう
- ✓ 一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一の場所にあるものは原則として一個の事業とし、**場所的に分散しているものは原則として別個の事業**とする
- ✓ 場所的に分散していても著しく小規模で独立性のないものは、直近上位の機構と一括しての事業として取り扱う

## 2. 労使協定の締結相手方についてのおさらい（3）過半数代表者要件

＜労働基準法施行規則 6 条の 2 第 1 項＞～過半数代表者の要件～

法（中略）に規定する労働者の過半数を代表する者（中略）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- ① 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 法に規定する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、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

下線部は2018年の働き方改革関連法改正により追加

## 2. 労使協定の締結相手方についてのおさらい (4) 選出方法

＜具体的な選出方法＞

労基法施行規則では、「投票」、「挙手」に加え、「等」と定められているが、具体例は？

【H11.3.31基発169号】

労働者の話し合い、持ち回り決議等 労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きが該当する。

行政内部での公式見解としては、あくまで、

**過半数が支持していることが明確になる民主的な手続き**

ということまでだが・・・

次のスライドにある労働者派遣法の労使協定に関する厚労省のQ&Aにも要注意

## 2. 労使協定の締結相手方についてのおさらい (4) 選出方法

＜〔派遣法〕労使協定方式に関するQ&A【第3集】令和2年10月21日公表＞

### 【問1-9概要】

ある労働者を過半数代表者として選出することを信任するかどうかの確認方法として全労働者に対してメールで通知し、返信のないものを信任したものとみなす取扱いが認められるか。

みなす旨をメールに記載している場合はどうか。

### 【答抜粋】

最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、お尋ねのような取扱いは、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。例えば、返信がなかった労働者について、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

なお、イントラネット等を用いて、労働者の意思の確認を行う場合も同様である。

## 2. 労使協定の締結相手方についてのおさらい (4) 選出方法

＜〔派遣法〕労使協定方式に関するQ&A【第3集】令和2年10月21日公表＞

### 【問1-10】

問1-9の方法において、メールの開封者やイントラネット等の閲覧者を派遣元事業主(所)が確認できる場合においては、メールの開封等を行ったものの、意見の表明がない労働者を信任(賛成)したものとみなす取扱いが認められるか。

### 【答】

問1-9と同趣旨の回答

### 【問1-11】

問1-9の方法において、意見の表明がない労働者を全労働者数から除き、残りの労働者の過半数の信任を得た労働者を過半数代表者とする取扱いは認められるか。

### 【答】

意見の表明のない者を含む全ての労働者の過半数の信任を得ていない労働者は、過半数代表者とは認められないものである。

### 3. **事例**から学ぶ 過半数代表者の **選出方法**

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (1) 事業場

#### 【事実関係】

- ✓ 会社では、新商品の研究開発、情報処理システムの分析・設計等を対象業務とする**専門業務型裁量労働制**を適用
- ✓ 会社は**本社の労働者の過半数代表者との間で裁量労働協定**を締結し、本社所在地（東京都）を管轄する労働基準監督署に届出
- ✓ 原告は、会社との間で大阪開発部を勤務場所とし、裁量労働制が適用されることを内容とする雇用契約を締結

#### ＜大阪開発部＞

- ✓ **労使協定の締結、届け出は行わず**
- ✓ 正社員 14 名、契約社員 3 名、アルバイト 3 名（所管の取締役、執行役員は東京に常駐）
- ✓ 小口現金精算以外は行わず、給与計算や人事手続きは本社で行う



### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (1) 事業場

京都地裁H18.5.29

- ✓ 被告の大阪開発部は（中略）その組織、場所からすると、被告の本社（本件裁量労働協定及び同協定を届出た労働基準監督署に対応する事業場）とは別個の事業所というべき
- ✓ 本件裁量労働協定は被告の本社の労働者の過半数の代表者と締結されたもので、また、その届出も本社に対応する中央労働基準監督署に届けられたものであって、大阪開発部を単位として専門型裁量労働制に関する協定された労働協定はなく、また、同開発部に対応する労働基準監督署に同協定が届出られたこともない
- 本件裁量労働協定は効力を有しないとするのが相当
- 原告に対しては裁量労働制の適用がない

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (1) 事業場

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ **原則**は、**場所が分散していれば別の事業所**として扱われる
- ✓ 場所が分散していても著しく小規模で独立性のないもの（イメージ：出張所）は直近上位の機構と一括して扱われるが、**本件の大阪開発部程度の規模（正社員14名、他含め計20名）であれば独立した事業場**として扱われる
- ✓ 介護事業を営む会社で、本社とは別に**職員数10名程度(?)の事業所**（判決文からは不明。ウェブ上に情報掲載）を複数運営しているケースにおいて、当該従業員はこれらの事業所のいずれかに所属するもので、本社所属ではないとした裁判例もある（東京地裁R2.11.25）

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (2) 親睦団体

#### 【事実関係】

- ✓ 会社には役員を含めた全従業員で構成される「友の会」があるが、労働組合法に則って結成された労働組合ではない
- ✓ 「友の会」の規約において、「会員相互の親睦と生活の向上、福利の増進を計り、融和団結の実をあげる」ことを目的として定めている
- ✓ 「友の会」の役員は選挙で選出される
- ✓ 会社は、「友の会」の代表者との間で36協定を締結してきた
- ✓ 36協定の締結に際して、労働者にその事実を知らせ、締結の適否を判断させる趣旨のための社内報が配付されたり、集会が開催されたりした形跡はない

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (2) 親睦団体

東京高裁H9.11.17（最高裁H13.6.22結論維持）

- ✓ 適法な選出といえるためには、当該事業場の労働者にとって、選出される者が労働者の過半数を代表して三六協定を締結することの適否を判断する機会が与えられ、かつ、当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる民主的な手続がとられていることが必要というべき
- ✓ 「友の会」は（中略）役員を含めた控訴人の全従業員によって構成され（中略）、「会員相互の親睦と生活の向上（中略）」（中略）を目的とする親睦団体であるから、労働組合でないことは明らか
- ✓ 仮に「友の会」が親睦団体としての活動のほかに、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を目的とする活動をすることがあることによって変わるものではな（い）
- 「友の会」の代表者として自動的に本件三六協定を締結したにすぎないときには、（中略）「労働者の過半数を代表する者」でもないから、本件三六協定は無効というべき

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (2) 親睦団体

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ 親睦団体が、労働組合法に則って結成された労働組合でない以上、労使協定の締結の相手方たる「**過半数労働組合**」とはなり得ない
- ✓ 法所定の意見表明や労使協定を締結する「過半数代表者」としての適否について、当該事業場の労働者が判断する機会を与える必要がある
- ✓ 例えば、以下の前提で親睦団体の役員を選挙で選出した場合はどうか？
  - 親睦団体の代表者を1年の任期制で選出
  - 代表者が労使協定締結等をする「過半数代表者」になることを事前告知
  - 投票権は、親睦団体に未加入の者も含めた全労働者に与えられ、役員は投票できない

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (3) 間接選挙

#### 【事実関係】

- ✓ 会社には「でいご会」と呼ばれる集まりが存在
- ✓ 会社のセクションごとに、所属する従業員の中から対象者が立候補したうえで挙手等の方法により代表者が選出される（任期2年）
- ✓ 「でいご会」では、各セクションから選出された代表者が出席して従業員の福利厚生や労働条件、社員旅行の企画等について話し合われていた
- ✓ 「でいご会」では、各セクションごとの代表者が集まり、従業員全体の代表者を選出し、その代表者が会社との間で労使協定を締結していた

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (3) 間接選挙

#### 那覇地裁沖縄支部R4.4.21

- ✓ セクションごとに従業員の代表者を選出し、その代表者のみが集まって従業員全体の代表者を選出するという手続自体が許されないとはいえないものの、  
そのような場合であっても、過半数代表者を選出する際には、従業員全員に対して選出される者が過半数代表者として労使協定を締結することの適否を判断する機会が与えられている必要がある
- ✓ 各セクションから代表者を選出するに当たって、所属する従業員に対して、でいご会において労使協定を締結する代表者を選出する旨さえも明らかにされていなかったことからすると、かかる観点からも（中略）「法の規定する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、挙手等の方法による手続により選出された者」とはいえない

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法 (3) 間接選挙

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ 判決文の一部だけを読むと、各セクションの代表者を選出する際に、代表者らによる会合で法所定の協定等を締結する代表者を選出する旨を告知しておけば、本件のような間接選挙類似の方法でも、過半数代表者として許容され得るようにも読める。
- ✓ 一方、間接選挙の場合、選出された者が実際には事業場の全従業員の過半数の信任を得ていない場合もある（例：2016年米国大統領選挙）
- ✓ **過半数代表者としての適否を判断する機会を与える**という意味でも、間接選挙はリスクがある
- ✓ 本件の場合、「でいご会」での代表者選出後、各セクションごとの代表者がセクション所属の従業員から、当該代表者について、法所定の労使協定を締結する過半数代表者としての**信任の署名**などを得ておけば足りたと考えられる。



### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（4）目的の明示

大阪地裁H27.1.29

- ✓ 本件協定書は、●●苑開設の約2年後、被告設立の約1年後に作成されたことやFは賃金控除の必要性が特に認められる従業員であったことからすれば、Fの選出手続において、選出目的を明らかにした上で、（労基法施行）規則の定めるような民主的手続を経て選出されたのかは疑問が残る
- ✓ （なお、D事務局長は、証人尋問において、Fが選出された経過について、会議室において、「**三六協定ではないですけども、皆さんとの協定の中で選ぶとしたら**、どなたがよろしいか」と言うと、皆が「Fさん、異存なし」と言ったため決まった旨を証言する。同証言を前提にしても、その選出目的が明らかにされていたか、使用者による指名等のない民主的手続を経ているかは判然としない。）

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（5）使用者の関与

#### 【事実関係】

- ✓ 法人の統括本部に所属する従業員Uが、●年5月13日、勤務する教職員に対し、以下の連絡をした。
  - 教職員有志からTを本件大学の●キャンパスの労働者の過半数を代表する者に出する推薦があったこと
  - 労働者の過半数を代表する者が労働条件に関わる規定の変更などに意見を述べ、労基署に届けることが法律で義務付けられていること
  - 上記有志から本件大学で働く教職員の賛否を確認してほしいとの要望があったが、本件大学で労働者が一度に集まる機会がないので、同月20日までにUへメールで賛否を述べることを依頼する
- ✓ この連絡では、上記有志からの推薦文も添付（教職員の労働環境に影響を及ぼす協約が見直されている状況にあり、労働者側の意見を使用者側に伝える必要があるところ、この適任者としてTを推薦する旨が記載）

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（5）使用者の関与

#### 【事実関係（続）】

- ✓ Uは、●年5月20日、勤務する教職員に対し、以下の連絡をした。
  - 労働者の過半数を代表する者について、過半数代表者が就業規則、給与規定の改定に意見を述べたり、36協定（労働時間に関する協定）の締結代表者となる者であること
  - Tを本件大学の●キャンパスの労働者の過半数の代表者とするものの賛否を聴取する期限を同日としていたが、原告●も立候補することになったため、期限を同月27日までに延長すること
  - 前回と同様に、メールで労働者過半数代表者に関する意見を回答してもらい、これまで意見を述べた人が意見を変更しても維持してもよいこと
  - 意見を取りまとめて集計することを除き、被告が労働者過半数代表者の選出の手続及び内容に一切関与せず、内容などについての問合せがあっても回答しない

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（5）使用者の関与

#### 山口地裁下関支部R3.2.2

- ✓ Uからの連絡の内容から、当時の過半数代表者の選出は、少なくとも本件新就業規則に関する代表者の選出であることは容易に認め得るといえるから、法に規定される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たものといえる。
- ✓ また、Tの選出方法について、被告の統轄本部に所属するUに対して代表者の選出の意見を送付する方法で行っているところ、このような選出方法により労働者の過半数が当該者の選任を支持しているかは明確となるが、一方で、選出過程の一部に使用者側の者が関与し、使用者に過半数代表者の選出に関する意見が明らかになるため、民主的手続の点で疑問がないわけでもない。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（5）使用者の関与

#### 山口地裁下関支部R3.2.2

- ✓ しかしながら（中略）●年5月27日当時の本件大学の●キャンパスの全労働者は約160名いたため、これらの労働者の意見を聴取するのは煩雑であった上に、過半数代表者の選出のためであっても、使用者による同意のない個人情報公開が許容し難いことを踏まえると、労働者の明確な意見を確認するために、被告が労働者の意見を集約する必要はあった
- ✓ 加えて、労働者の過半数の選出方法には、労働者全体が一堂に会して過半数代表者を選出する方法や挙手など**特定の労働者の意見が他者に露見する方法が労働基準法施行規則において例示**されているから、被告において秘密投票などの方法を採用しなかったことが直ちに適正さを欠くことにはならない。
- Tの選出方法が適切でなかったとはいえない

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（5）使用者の関与

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ 本件のように選出目的を明示していれば十分で、参考とすべき。
- ✓ 労働者側で全労働者にアクセスするのが容易ではないことからすると、使用者側が事務的な手続きに協力するのはやむを得ない。
- ✓ もっとも、「使用者の意向に基づき選出されたものではない」という要件が明文化されたことから、そのように推認されないように注意すべき。
- ✓ 本件では対立する少数派がいることが予測されたため、一方の側からの推薦文を添付するのは微妙なところ。
- ✓ 少数派からの抗議があった場合には、中立性・公平性の観点から、実務上、同様の推薦文の添付して送付するようにとの要望があれば、応じておくべき。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（6）反対者の挙手

#### 【事実関係】

- ✓ 会社では全従業員が参加する定例教育会で、従業員代表選出の必要性を説明して立候補を募ったが、立候補者はいなかった。
- ✓ 安全衛生委員会の場において、乗務班長であり従業員側の安全衛生委員をつとめるE氏に対し、会社側のF部長が、従業員代表になることを勧め、E氏は了解した。
- ✓ 翌月の定例教育会で、F部長が従業員に対し、E氏を従業員代表として推薦する旨を説明し、「E氏を従業員代表として選出することに反対する者がいるかどうか」確認したところ、反対者は数名であった。
- ✓ E氏が●年度の従業員代表に決まり、会社との間で労使協定を締結した。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（6）反対者の挙手

#### 東京地裁R3.4.8

- 〔1〕E氏が従業員代表になったのは、F部長の推薦を契機とするものではあるが、**会社側委員と従業員を代表する委員で構成される安全衛生委員会の推薦**を受けていること、
  - 〔2〕安全衛生委員会がE氏を推薦したのは、●年2月、全乗務員の参加が義務づけられている定例教育会において、**従業員代表の説明がなされた上で、立候補者を募ったものの、立候補者がいなかったという事情があった**からであること、
  - 〔3〕後に行われた同年3月の定例教育会において、E氏を従業員代表として選出することについて、**従業員の意見を実際に確認しており、反対する者が数名いることも確認していること**
- を総合考慮すると、
- たとえE氏を従業員代表に選任することについて賛成する者の挙手を求めていなかったとしても、**従業員代表の選出手続が行われていない**ということはできず、また、E氏が**使用者の意向に基づき選出された従業員代表であるということもできない**



### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（6）反対者の挙手

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ 推薦した場が従業員側の委員もいる安全衛生委員会の場合であることや、全乗務員が参加する場で立候補者を募っても立候補者がいなかったという事情があったため、**ギリギリ許容されたと思われる**が、**会社側の部長からの働きかけが契機となっているのは、かなり際どい事情。**
- ✓ この判決をもって、厚労省Q&Aの「**信任みなしNG**」への反論の根拠としたいが、**本件では全乗務員が実際に反対の意向の有無について問い掛けを受けている状況**にあり、「**反対しない＝賛成**」との意向表明とも評価し得る状況ともいえる。
- ✓ メールを受信しているか否かも不明な前記Q&Aのケースとは若干事情が異なるかもしれない。
- ✓ ただ、本件でも、もう一声、「E氏でよいか」、「反対しない者は賛成と理解してよいか。そのように理解することに異議があれば申し出て欲しい。」という程度の声掛けをしてもよかったかもしれない。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（7）途中での打ち切り

#### 【事実関係】

- ✓ 法人では、従来、「従業員代表選出用紙」と題する文書を用いて、過半数代表者の信任投票を実施
  - 同文書に各部門別の従業員全員の氏名を列記し、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、欄に印をつけて信任に関する意見を表明させる
- ✓ 原告は、令和2年6月から7月にかけて、上記と類似の「従業員代表選出用紙」（**本件信任投票用紙**）と題する文書を法人の各部門に持って回り、自らを過半数代表者とするについて、従業員の過半数からの署名を得る。
- ✓ 法人に対し、過半数代表者として認めるよう申し入れるものの、本件信任投票用紙を提示せず、法人は原告を過半数代表者とする事はできないとして改めて投票を実施。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（7）途中での打ち切り

#### 【事実関係】

- ✓ 令和2年8月末頃、法人は、「**従業員代表選出用紙**」と題する文書に、部門ごとに部門従業員全員の氏名を列記し、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る（「本件投票」）。
- ✓ 同文書には、以下の事項を記載
  - 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

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（7）途中での打切り

#### 【事実関係】

- ✓ 投票に際しては、原告及びDには投票の機会が与えられず。
- ✓ 被告側で原告に対して上記投票を実施する旨を知らせず。
- ✓ 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。
- そのため、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なかった。
- ✓ 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**を法人に提出。
- ✓ 翌9月3日、法人は従業員に対し、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。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（7）途中での打切り

#### 東京地裁R4.12.26

＜原告に投票の機会が与えられなかったことについて＞

「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。」

➤ 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。

＜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＞

「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。」

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（7）途中での打切り

東京地裁R4.12.26

＜Dを過半数代表者と扱ったことについて＞

「**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。」

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（7）途中での打ち切り

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ **結果が判明した時点で投票依頼（受付）を終了しても、選挙の結果が無効となるものではないという点**は参考になる。（実際に呼び掛けても投票を行わない人は少なからずいるのが現実）
- ✓ もっとも、判決でも言及されているように、投票の機会を与えられなかった従業員に不信感を抱かせることになるので、**実務上は、期限を区切って期限終了までは待つのが穏当。**
- ✓ **立候補者に投票の機会が与えなかったがゆえに無効とならないとしても、選挙結果を受け入れてもらいやすくする観点からも、実務上、投票の機会を与えた方が無難。**
- ✓ 労働者の直近の意思が尊重されることになるので、実施した手続き上の不備が懸念される場合、再実施にそれほど負担がかからないのであれば、再実施も検討すべき。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（8）内部規程の縛り

#### 【事実関係】

- ✓ 法人（大学）には、教職員会が作成した過半数代表者選出規程（本件選出規程）があり、その中に以下の定めがある。
  - 選出選挙を行うため、過半数代表者が指名する者 1 名を含む 5 名の委員で構成される選挙管理委員会を置く
  - 信任投票において選挙権者が投票しなかった場合は有効投票による決定に委ねたものとみなす
- ✓ 平成29年度の過半数代表者は、上記のみなし規定に基づきA教授が選出される
- ✓ 平成30年度は原告の立候補をめぐる法人側の干渉などの混乱もあり、選挙管理委員会がいったん解散するなどの事態もあった



### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（8）内部規程の縛り

#### 【事実関係】

- ✓ 過半数代表者が不在の状態を打開するため、法人からの要請を受け、教職員会が対応を検討。
- ✓ 教職員会の執行委員会が推薦した4名との間で行った協議及び平成31年2月7日開催の教職員会の代議員会での決議の結果、この推薦された4名で選挙管理委員会を構成することとする。
  - 選挙管理委員のうち「過半数代表者が指名する者1名」が欠員となっている状況
- ✓ この選挙管理委員会のもと、平成31年2月27日、平成30年度の過半数代表者の立候補者であるF教授の信任投票が行われる。
- ✓ 選挙権者数445、信任242票、不信任38票で、F教授が同年度の過半数代表者（任期平成31年3月31日まで）に選出される。

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（8）内部規程の縛り

松山地裁R5.12.20

＜選挙管理委員のうち「過半数代表者が指名する者1名」が欠員となっていることについて＞

「他の4名の委員（本件教職員会が推薦する教育職員2名及び事務職員2名）とは異なり、**全労働者の選挙により選出された過半数代表者が指名する者であって、選挙の中立性において重要な役割を果たす者**であった」

「選挙管理委員会の**業務には、選挙権者及び被選挙権者名簿の作成、投開票の管理及び報告書の作成といった公正な選挙の根幹をなすものが含まれている上、選挙の効力の異議申立てに対する審議という選挙の効力に関する自律的な判断権をも付与されていることを考慮すれば、選挙管理委員会の委員のうち過半数代表者が指名する者1名の欠員は、軽微な瑕疵とは認められない**」

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（8）内部規程の縛り

松山地裁R5.12.20

#### ＜判決が他に考慮した事情＞

- ① 法人側による原告甲野の過半数代表者への立候補に対する不当な介入につき、問題の解決に向けた取組みをしなかったこと
- ② ①のため当時の選挙管理委員全員が辞職して委員会を解散したこと
- ③ 選挙管理委員会がそのような経緯の中、本件選出規程に定められた委員の構成に従わず、法人の依頼を受けた本件教職員会の内部における協議によって設置されたものであること
- ④ 選挙管理委員会は、労働組合から選挙管理委員会の委員の構成が本件選出規程に定められた要件を満たしていない旨の指摘がされたにもかかわらず、その対応をしないまま平成30年度の過半数代表者選出選挙を実施したこと
- ⑤ 原告らが、選挙管理委員会に対し、票の見分や選挙結果の詳細な説明を求めるとともに、選挙の効力に異議があるとして異議申立てをしたが、原告らの異議を認めなかったこと

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（8）内部規程の縛り

松山地裁R5.12.20

#### <結論>

「以上の事実を総合すると、平成30年度の過半数代表者選出選挙は、その公正さに疑義があるといわざるを得ず、同選挙において、**選挙権者の過半数がF教授の選出を支持していることが明確になるような民主的な手続がとられたとは認められない**」

「F教授は、労働者の『過半数を代表する者』とは認められない」

### 3. 事例から学ぶ過半数代表者の選出方法（8）内部規程の縛り

#### 【注意すべきポイント】

- ✓ 本件判決は報道されたが、その後控訴され、和解したとも控訴審判決が出されたとも報道されていない。以下のとおり重大な疑義があり、そのまま鵜呑みにすべきではない。
- ✓ 本件選出規程は就業規則ではなく、かつ、労働者の過半数にも満たない職員らによって構成される教職員会で作成されたに過ぎない。その教職員会においても、欠員がある状態で選挙管理委員会を構成することが代議員会によって決議されていて、欠員についてのコンセンサスがとられている。
- ✓ 実際には実施された選挙で過半数の信任を得ており、労基法施行規則が求める民主的な手続きは履践されていたと評価されるべき。
- ✓ もっとも、内部規程の縛りによって、このように身動きができない状況に陥ってしまう可能性があることには留意すべき。

## 4. 本日のまとめ

## 4. 本日のまとめ

- 過半数代表者は、「事業場」単位で選出する。
- 「事業場」は、基本的に場所的観念によって決定される。
- 出張所くらいのイメージの著しく小規模のもの以外は、独立した事業場に当たり、従業員が10名近くいれば、ほぼ確実に独立した事業場と評価される。
- 過半数代表者の選出手続きにおいては、当該者が法所定の協定等を締結する者としての適否について判断する機会を、全労働者に与える必要がある。
- そのためには、法所定の協定等を締結する者の信任の機会であることを予め明確に告知する必要がある。
- 選出手続きは、労働者の過半数が支持していることが明確になる手続きである必要がある。

## 4. 本日のまとめ

- 36協定の締結者としての信任を得ていない親睦団体の代表者を自動的に選出することはNG
- 間接選挙も、当該代表者についての信任についての判断する機会が与えられていない限り、NG
- 選出に関する事務的な手続きに使用者側が関与するのもやむを得ないが、「使用者の意向に基づいて選出された」と評価されないように要注意
- 拳手等、自らの意向が露見する方法での選出も許容されている以上、記名投票での選出も許容される。
- 「意見を表明しない者は信任したものとみなす」扱いは、一般的に許容されるのは難しい。



## 4. 本日のまとめ

- 具体的な状況次第では、全従業員が集まっている場で、「反対者のみ挙手」による選出も許容される可能性はある。ただし、実務的には、さらに踏み込んで過半数による信任を得ていることが明確になるような対応をするのが望ましい。
- 労働者の過半数の信任を得たことが明確になった時点で手続きを打ち切っても選出手続きが無効とはならない。ただし、実務的には、全労働者に意向表明の機会を与えるのが穏当。
- 過半数代表者選出に関する内部規程がある場合、その縛りによって、身動きが取れなくならないよう、規程の内容をチェックしておくべき。必要があれば、規程の改定も検討すべき。