

# 従業員代表の選出



(有)働きがい研究所 橋敏夫  
平成24年3月作成

# 従業員代表を選出せずに規程を変更すると、こんな羽目に！

退職金の規程を変更。後から無効だと訴えられる

Q: 困った問題が起きました。辞めた社員から退職金の額がおかしいと言ってきたのです。先月辞めた社員 のAさんは、40年務めた永年勤続者でした。Aさんの退職金は1000万円でした。これは新規程の退職金の制度による額です。ところがAさんは「なぜ、1000万円なのか？ 退職金の規程によれば1500万円のはず」と言って来ました。

A: なぜ、退職金の額に差があるのですか？

Q: 退職金の規程を1度変更したことがあります。最初の退職金の規程は、まだ昭和の時代に作成されたもので、その内容は「退職時の基本給×勤務年数別乗率＝退職金」となっていました。しかし、平成20年に退職金の規程を変更しました。その退職金の新規程は「退職時の基本給×0.7×勤務年数別乗率＝退職金」としました。

A: つまり退職金のベースを3割下げたのですね。

Q: その通りです。

A: それがなぜ平成24年になって、もめているのですか？

Q: そのAさんいわく、「退職金の規程は、社員に説明もせずに勝手に引き下げられた」というのです。

A: 労働基準法で定められた変更の手続きをされたのですか？ 退職金の規程は、就業規則の一部です。就業規則の変更は、労働基準法で定められた手順を踏む必要があります。その手順とは、従業員代表の意見聴取です。

Q: 当社はこれまで、そのような従業員代表の選出をしたことがありません。社員の中から適当に指名をして「異議なし」とサインしていただいています。この平成20年の退職金の規程の変更の際しても、総務課長代理のB氏が従業員代表になっています。

A: いけませんね。これでは退職金の規程を変更したことにはなりませんよ。争いになれば会社は負けて、新しい退職金の規程は無効になるかもしれません。

# そもそも『従業員代表』とは

Q: そもそも従業員代表とは何をするのですか？

A: 労働基準法の就業規則作成の手続きでは、以下のように定めています。

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、従業員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、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合においては従業員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。



# 従業員代表の選出が必要になるもの

Q:どのような場合に従業員代表の選出が必要ですか？

A:法では以下の手続きの際に必要とされています。

- 法第18条第2項強制貯金の労使協定
- 法第24条第1項ただし書賃金の支払(控除)
- 法第32条の2第1項1ヶ月単位の変形労働時間制
- 法第32条の3フレックスタイム制
- 法第32条の4第1項及び第2項1年単位の変形労働時間制
- 法第32条の5第1項1週間単位の変形労働時間制
- 法第34条第2項ただし書一斉休憩
- 法第36条第1項、第3項及び第4項36協定
- 法第38条の2第2項事業場外労働(労使協定)
- 法第38条の3第1項専門業務型裁量労働制
- 法第38条の4第2項第1号労使委員会
- 法第39条第5項有給休暇の計画付与
- 法第39条第6項ただし書有給休暇中の賃金
- 法第90条第1項従業員代表の意見聴取



# 選出方法の例

Q: どのような選出方法が適正と認められますか？

A: 以下の通りです。

(認められる例)

- 投票を行い、過半数の従業員の支持を得た者を選出する方法
- 挙手を行い、過半数の従業員の支持を得た者を選出する方法
- 候補者を決めておいて投票とか挙手とか回覧によって信任を求め、過半数の支持を得た者を選出する方法
- 各職場ごとに職場の代表者を選出し、これらの者の過半数の支持を得た者を選出する方法

(認められない例)

- 使用者が一方的に指名する方法
- 親睦会の代表者を自動的に従業員代表とする方法
- 一定の役職者を自動的に従業員代表とする方法
- 一定の範囲の役職者が互選により従業員代表を選出する方法



# 秘密投票にしなければならないか？

Q:「社員代表」の選出も公職選挙と同じような「秘密投票」としなければならないのでしょうか？ 手続きが大がかりになると煩雑で困るのですが…。

A:結論から言いますと、「社員代表」の選出については、「民主的である」必要がありますが、法令で具体的な方法が規定されているわけではありません。ですから、公職選挙のような「秘密投票」としなければならない理由もありません。

そもそも、「秘密投票」とは、誰が誰に投票したのか、投票の内容について「非公開」を保証する投票方法です。投票の秘密が守られないと「投票先の指図」や「脅迫や強要」などの不正が可能となるからです。

公職の選挙では、憲法でも保障されている大原則ですが、一企業の従業員代表選出で要件となるものではありません。



# 従業員代表の要件

Q: 従業員代表になる者に制限等がありますか？

A: 労働基準法施行規則第6条の2に次のような定めがあります。

- 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。
- 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ること。



監督又は管理の地位にある者

# 従業員代表の任期

Q:「社員代表」の任期は、どの程度の期間とするべきでしょうか？

A:法令上、明確な規定はありません。つまり、制限はありません。しかし、実務上は、「36協定の有効期間は、1年間とすることが望ましい」とする通達にならない、「従業員代表」の任期も1年間とすることがほとんどです。

常識的にも、最長で3年ぐらいでしょう。

# 管理職にも選挙権あるのか？

Q: 従業員代表を選出する時のことですが、管理職にも投票権があるのですか？

A: 管理監督者（監督若しくは管理の地位にある者）も従業員ですので、従業員代表を選ぶための「選挙権」はあります。



# 事業場単位か？

Q: 従業員代表の選出は、会社単位か、事業場単位か？

A: 事業場単位です。(労働組合の場合は、企業単位の組合であってもその事業所の労働者の過半数を組織している組合であれば認められる)



# 過半数とは？

Q:そもそも過半数とはどのようなことを指すのですか？

A:まず、『従業員代表』とは、当該事業場に従業員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、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合においては適正な手続きで選出された従業員代表となります。

過半数代表の選出過半数組合および過半数代表者の選出に当たっての「過半数」とは、当該事業所の在籍者(管理職・パートタイマー・アルバイト・嘱託・契約社員・出向社員等を含める)の過半数を指します。

就業規則の改定のために従業員代表を選ぶ場合は、その就業規則が出向者に対して適用される条項もあるので、当然、出向している者にも従業員代表を選ぶ権利を与えなければなりません。

また、取締役等の役員は経営者と見なされますが、「工場長」などの肩書きがある場合でも、就業規則の管理下に置かれる場合は従業員の範囲に含まれることとなります。

# 多数事業所があるときの従業員代表

Q: 当社は小売業で、全国に多数の店舗があります。ただし、1店舗は数名の社員しかいないのですが、この場合でも全店舗ごとに従業員代表の選出が必要でしょうか。

A: 御社に各事業所の過半数で構成される労働組合がある場合は、原則組合委員長が代表となりますので、事業所ごとの代表選出は不要です。組合がない場合は、原則、各事業所ごとに従業員代表が必要です。ただし、独立性がないなど、事業所の実態によっては他の事業所の一部分と判断される場合などは、不要の場合もあります。



# 複数の労働組合がある場合

Q: 複数の労働組合がある場合単独では過半数に達しないが合算すれば過半数を超える二つ以上の労働組合が共同で意見を表明したとすれば、これを「過半数を超える労働組合」と考えてよいでしょうか。

A: この場合は、「過半数を超える労働組合」にはあたらないものの、多数決で上記二つの労働組合の代表者が意見を述べる機会を作ればよいとされています。



# 労働組合が意見書提出を拒否

Q: では労働組合が意見書の提出を拒んだときは、どうすればいいですか？

A: 労働組合が意見書提出を拒否したとき労働組合が「就業規則の内容に賛成できないため意見書は提出できない」というスタンスで対抗してきた場合は、「就業規則案を労働組合側で検討するのに十分な期間において意見書の提出を求めたが、提出しなかった」ことを証明する資料を添付して届け出れば、労基署も受け付けてくれます。以下の通達があります。

労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見書に労働者代表の署名押印がないことを理由として受理しない向もあるようであるが、労働組合が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名押印しない場合でも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱われたい。  
(s23.5.11 基発第735号、s23.10.30 基発第1575号)



# 労働組合法で定められている労働協約とは

Q:「労働協約」というのは何なのですか？

A:労働組合法で以下の通り定められています。

(労働協約の効力の発生)

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

(労働協約の期間)

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。

4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の従業員の四分の三以上の数の従業員が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の従業員に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

# 退職金の減額事例1

Q: 当事業場は正社員100名です。退職金の減額にあたり、退職金規程の届出のため、過半数の従業員代表を選出しました。従業員代表を含めた75名は減額に同意していますが、25名は減額に反対を表明しています。この場合でも退職金の減額を行っても問題ないでしょうか。

A: 微妙な問題です。

従業員代表は届出手続きのために必要とされますが、代表の同意・不同意は減額の有効性とは関連がありません。本来は100名の同意を取り付けることが必要ですが、全員の同意が取れない場合でも、可能な限り多数の同意を得ておく必要があります。



## 退職金の減額事例2

Q: 当事業場は正社員100名の工場です。

その内の75名はA労働組合、25名はB労働組合に加入しています。

退職金の減額について、A組合は同意して労働協約を締結しましたが、B組合は反対しています。この場合、退職金の減額を行っても問題ないでしょうか。

A: 問題ありません。

ひとつの事業場で常時使用される同種の労働者の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受ける場合は、その事業場の他の同種の労働者にもその労働協約が適用されます。A組合は4分の3の75名で構成されていますから、その労働協約はB組合の組合員にも適用されるからです。

# 賃金減額の規程変更と従業員代表

Q: 当社は諸般の事情により、賃金を減額することになりました。そのため就業規則を変更して、従業員代表に意見を求めましたが、意見書には反対の意見が書かれてきました。この場合、就業規則は届出できるのでしょうか。また、賃金減額を実行して問題ないでしょうか。

A: 就業規則の届出については従業員代表の「意見を聴く」ことのみが義務であり、意見の内容は問われませんので、届出自体は可能で監督署も受理します。ただし、届出と賃金減額の有効性は別物で、争いの場になるとその合理性などが問われます。できれば全員、もしくはできるだけ多数の社員から同意書を取ることが望ましいでしょう。

# パートタイマーの選挙権

Q: 従業員代表を選出する場合パートタイマーの方は選挙権を持っているのでしょうか？

A: もちろんあります。



## 労働者の種別に就業規則を作成した場合

Q: 当社は労働者の種別に応じて、就業規則を正規労働者対象のものと、パートなどを対象としたものと別個に作成するのですが、この場合正規労働者とパートでそれぞれ従業員代表を選出しなければいけませんか？

A: 別々に選出する必要はありません。労働者の種別ごとに規程を作成しても、会社としての「就業規則」は、これらを総体として一つとしたものです。意見聴取については、全労働者の過半数代表者が法定の意見聴取者となります。

# パートタイマーの保護

Q: 就業規則の意見聴取は、パートタイマーからも行わなければいけませんか？

A: パートタイマーに適用される規程などを作成する場合は、労基法上の法定要件ではないものの、パートタイマーの代表者の意見を聴くよう努力しなければなりません。

例えば、正社員100名、パート100名計200名の事業所従業員代表が正社員100名、パート1名(計101名で過半数)から選ばれていれば、その事業所の過半数代表と認められるため、労基法上ではこの従業員代表の意見を聴けば要件は満たします。

しかし、パートタイム労働法上では、パートの過半数代表の意見を聴くように努めるとされているため、その場合はパート100名のうち51名以上から選ばれたパート従業員代表の意見を聴くこととなります。ただし、これはあくまでも努力義務ですから、必須の要件ではありません。

## パートタイム労働法 第7条

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

## 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針 第二・一・(二)ロ

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間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、短時間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短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴くように努めるものとする。

最後までありがとうございました  
明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは  
TEL ; 0776 (57) 1380  
FAX ; 0776 (57) 1370  
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

**(有) 働きがい研究所**

福井県の給料・退職金、就業規則、社員研修  
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201  
URL: <http://www.hatarakigai.co.jp>