

[25] 労働者の過半数代表者の選出方法

Point

- (1) 36 協定などの締結当事者となる「労働者の過半数を代表する者」は、①労基法 41 条 2 号の管理監督者ではないこと、②協定の締結当事者となる者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的手続きにより選出された者であることが必要である。
- (2) いわゆる親睦会の代表者は、適正な手続きで選出された「労働者の過半数を代表する者」とはいえないと解されている（トーコロ事件—最二小判平 13・6・22）。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（ 71 人 ）
②使用者：業種（ 倉庫業 ） 従業員数（ 152 人 ）
③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

平成 15 年 4 月、X 組合が結成された以後、少なくとも年 1 回の団交が行われ、労使関係は良好であった。

しかし、23 年 6 月、労働基準監督署から時間外休日労働に関する労使協定の労働者過半数代表の適格性などについて指導があり、それ以後、労使関係が揺らぎ始めた。

24 年 1 月、団交開始の前提条件として、Y 法人が、X 組合に、過半数代表問題に係る謝罪文の提出を求めたが、X 組合からの提出はなかった。25 年 1 月、X 組合が労働条件に係る要求書を提出して団交開催を要求した。

25 年 2 月、Y 法人は、X 組合に、過半数代表問題について、組合員以外の従業員や Y 法人に対して文書で説明するよう要望したところ、3 月、X 組合は、Y 法人に、再度、組合要求書に対する回答及び団交開催を要求したが、その後も進展はなかった。

そこで 4 月初旬、X 組合はあっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 労働者の過半数代表者の選出方法

労働側主張	使用者側主張
・ X 組合は日常的に全職員の意向を集約して労働条件の改善を求めている。Y 法人の「組合員以外の職員から意見を聞く機会を奪った」とい	・ 組合員が労働者の過半数を占めないまま、X 組合が労働者代表を出していたことは信義に反する。

<p>う指摘は当たらない。</p> <p>・ Y 法人が求める労基署の指導の件についての謝罪や説明は、団交実施とは別問題であり、団交に応じられたい。</p>	<p>・ 団交や要求書に対する回答を拒否する訳ではないが、X 組合には労基署の指導内容について、組合員以外の職員に対して説明責任がある。</p>
--	--

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

25 年 5 月、第 1 回あっせんが実施された。あっせん員が事情聴取したところ、X 組合は「1 年以上、団交や要求書の回答に会社は応じておらず、事実上の団交拒否である。労基署の指導は、36 協定締結の労働者の過半数代表者の問題ではなく、就業規則の改正で必要な手続を踏んでいないことが発覚したことがきっかけである。」などと主張した。

一方、Y 法人は「組合員の人数を把握できない。組合を職場の代表として尊重してきたが、裏切られたという思いがある。」などと主張した。

そこで、あっせん員は、X 組合に対して、労基法上求められる労働者の過半数代表者の選出方法を踏まえると、組合代表者をそのまま労働者の過半数代表者にはできないことを説明するとともに、Y 法人に対しては、団体交渉を円滑に進めるためには、事前折衝をできるだけ行い団交を早期に開催すべきであるなどの助言を行った上で、あっせん案を提示した。その結果、双方がこれを受諾し、本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① 労使は、事前折衝を 25 年 7 月〇日を初回に、以後、必要に応じて実施するとともに、団交を同年 8 月中に開催すること。
- ② Y 法人は、各事業場の労働者過半数代表の選任について、透明性を確保した手続を確定し、職員への十分な説明をすること。
- ③ 労使は、今後、円滑な労使関係の構築に努める。

解 説

(1) 本事件は、労使協定の締結主体としての過半数組合又は過半数代表者としての適格性に関する事案である。

労基法は、強行規定の弾力的運用の制度として、労働条件に関する強行規定を職場の具体的実情に即した必要から逸脱せざるをえない場合には、当該事業場の「労働者の過半数を組織する労働組合」または「労働者の過半数を代表する者」と使用者によって事業場労働者全員に適用される労使協定が締結されていることを必要とするものとしている（36 条 1 項）。

(2) 労使協定の労働者側の締結当事者は、まず、事業場の労働者の「過半数」を組織する「労働組合」である。ここでの要件は、「過半数」を組織していることと労組法上の「労働組合」（2 条）であることである。

事業場に数個の労働組合があり、いずれも過半数の労働者を組織していない場合に、そのうちのいくつかの労働組合の組合員を合計すれば過半数となるという事案について、同一の内容の協定を数組合との間に別個に締結すれば、それら数個の協定書を合一して所定の要件を充足するときは、労基法 36 条に基づく協定となるとした裁判例（全日本検数協会事件—名古屋高判昭 46・4・10 判タ 261 号 152 頁）がある。

- (3) 「労働者の過半数で組織する労働組合」がない場合、すなわち、当該事業場に労働組合が全くない場合又は労働組合があってもそれが当該事業場の労働者の過半数で組織されていない場合には、当該事業場の「労働者の過半数を代表する者」を協定当事者とするものとされている。

この「労働者の過半数を代表する者」とは、労基則は、①労基法 41 条 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（6 条の 2 第 1 項 1 号）、②労基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（6 条の 2 第 1 項 2 号）のいずれにも該当する者であるとしている。

そして、行政見解は、労基則 6 条の 2 第 1 項 2 号の「投票、挙手等」の「等」は、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ような民主的な手続を意味する（平 11・3・31 基発第 169 号）としている。

また、過半数代表者の「選出」方法について、判例は、いわゆる親睦会の代表者を 36 協定締結の労働者代表とした事案で、「労働者の過半数を代表する者」は当該事業場の労働者により適法に選出されなければならないとし、適法な選出といえるためには、①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 36 協定を締結することの適否を判断する機会が与えられ（判断機会の付与）、かつ、②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（民主的手続きの実施）が必要である（昭和 63・1・1 基発 1 号参照、トーコロ事件—最二小判平 13・6・22 労判 808 号 11 頁）としている。

なお、上記のような「労働者の過半数を代表する者」の選出手続きは、36 協定の締結だけでなく、社内預金協定（労基法 18 条 2 項）、チェックオフ協定（同法 24 条但書）、就業規則の作成・変更にあたっての意見聴取（同法 90 条 1 項）などについても同様と解されている。

- (4) 本事件は、Y 法人は、X 組合代表者を事業場の労働者の過半数代表者として長年取り扱ってきたが、労基法上の過半数代表者の要件を満たすものではないことが発覚したことをきっかけに、Y 法人と X 組合との間の団交が円滑に進まなくなった事案である。

あっせん員から、X 組合に対して、労基法上求められる労働者の過半数代表者の選出方法を踏まえると X 組合代表者をそのまま労働者の過半数代表者とすることはできないことを説明して理解を得るとともに、Y 法人に対しては、事前折衝をできるだけ行い団交を早期に開催すべきであるなどの助言を行った結果、双方が合意して解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働基準法

(強制貯金)

第十八条 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

2 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、これを行政官庁に届け出なければならない。

(略)

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(略)

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 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、これを行政官庁に届けた場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、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。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

(略)

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日

六年以上

十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

5 （略）

6 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により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項 に定める標準報酬日額に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

8 （略）

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

(作成の手続)

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、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の意見を聴かななければならない。

(略)

労働基準法施行規則

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 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。
- 2 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。
- 3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

労働組合法

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて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図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

- 一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの
- 二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 三 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- 四 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

(参考となる判例・命令)

- ・全日本検数協会事件—名古屋高判昭 46・4・10 判タ 261 号 152 頁
- ・トーコ口事件—最二小判平 13・6・22 労判 808 号 11 頁