

ハマの労務コンサル短信

〈No.27〉改めて労働者代表の選出方法を考える

〈No.20〉米国で見直されるエグゼンプトの要件～日本への影響は？
〈No.21〉外国人労働者の現状と課題について
〈No.22〉日本の解雇規制は国際的にみると厳しくないのか？
〈No.23〉最高裁「同一労働同一賃金」最新判決について
〈No.24〉改めて労働基準法を考える
〈No.25〉低落続く日本の労働生産性
〈No.26〉改正育児・介護休業法「個別の周知」「意向の確認」の義務付けについて

ビー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

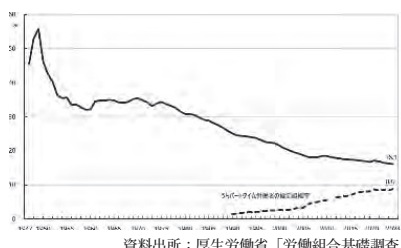
＊組合委員長＜労働者代表

4月、期初を迎え、このタイミングで36協定の更新などを行っている人事の方々も多いと思います。また、昨年通常国会で成立した改正育児・介護休業法も4月から施行されるため、関連の労使協定内容を変更して新たな協定を締結された企業も多かったと思います。

そのような場面に、必要なのは労働者代表です。正確には、労使協定を締結する際には、過半数労働組合の委員長、労働組合のない場合は、過半数を超える従業員の信任で選出される労働者代表が、これら労使協定を締結する際の労働者側の当事者となります。

2023年の統計によれば、労働組合の組織率はわずか16%（図）。労使間のコミュニケーションを考えれば労働組合は重要な組織体ですので、その活性化は大事な課題ですが、組織率は以下のグラフが示す通り、1950年から半世紀以上も低落傾向に歯止めがききません。相対的に、労働者代表という存在が重要となっています。

図 労働組合 推定組織率の推移
(1974年～2024年 各年6月30日現在)



＊選任は不信任投票でOK？

先日弊社PMPのクライアント企業の人事マネージャーが「受講したクラウド労務セミナーで、社労士から、労働者代表の選任の際に不信任投票形式も可という裁判例を教わったので、次の労働者選任には不信任集めに変更したい、労働者代表選任の事務が1回で済むので助かる」と言われました。

多くの会社も同じ問題を抱えていると思いますが、労働者代表の選任自体は多くの社員には、それほど大きな関心事ではないようです。今はテレワーク勤務者もいるため、メールで“信任”を集めることになりましたが、最初のメールには無反応の社員が多く、何度メールを繰り返しても過半数を超え

る信任がなかなか集まりません。過半数の信任を集めるのに手間と時間がかかります。この社労士のいう“不信任投票もOK”であれば、1回のメールで過半数に満たない不信任は集まるので、手間はずいぶんと楽になります。

＊判例をたどると…

不信任集めはNGです。筆者がこの裁判情報をたどると、野村不動産アーバンネット事件でした。就業規則の不利益変更（営業成績給廃止）の有効性が争われた東京地裁の裁判例（令和2年2月27日）です。裁判自体は不利益の程度を考慮してもなお就業規則の変更は合理的、請求棄却との会社勝訴の結論でしたが、そのなかで確かに裁判官は、この就業規則変更の手続き中での労働者代表の選任に際して、“労働者代表候補者に対する不信任を問うたところ、この裁判の原告のみが不信任とした”という事実を踏まえたうえで、就業規則の変更は合理的であると結論づけています。セミナー社労



● 鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■ 本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ビー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

士はこれに注目したようです。

ご存じの通り，就業規則を制定・改定する際に，所轄の労基署への届出義務があり，労働者代表意見の添付も義務付けられます。もっとも，労働者代表の“意見”であり“同意”ではなく，実は，この労働者代表意見は法が定める手続き要件ではあるが，就業規則の効力発生とは無関係であると整理されています。

不信任投票を認めたかのごとくこの裁判官には，筆者は賛成しかねますし，この判例について論評した学者や弁護士の中からも“不信任投票”に関しては異義を唱える意見もありました。とはいえ，この裁判の“本筋”は労働者代表の選任ではなく，改定就業規則の効力でした。これは規則の効力発生の要件である社員への周知義務が，複数回の社員説明会で果たされているとの裁判官見解には賛成します。会社側の勝利の結果も首肯できます。

自分の都合のよい部分を切り取った情報に，労働者代表の選出に苦勞している企業が惑わされたようです。

※ 本来的役割の定めなし

労働者代表については，昨年1年間に16回開催された厚生労働省の労働基準関係法制研究会でも取り上げられており，この1月公

表された同研究会の報告書でも，この重要性が改めて認識されたうえで，さらなる法改正の必要性にまで言及しています。実は，この労働者代表，労働基準法を見ても，労働者代表の本来の役割とは何か？についての包括的，体系的な定めは何もありません。

一方で，時系列で追うと，それまでは36協定が主な役割だった労働者代表について，1987年（昭和62年）の労働基準法の大改正の際に，多くの労働時間規制が見直され，原則のルールを法で示したうえで，その枠組みの中で，各企業の実情に応じて一定の調整ができる仕組みが多く取り入れられました。この調整は労使協定で行われます。結果としては労働者代表の役割が飛躍的に増大しました。

続く1998年（平成10年）の労基法改正では，企画業務型裁量労働制が新たに誕生，労使委員会が導入され，労働者側委員は労働者代表が指名することになりました。

ちなみに，労使委員会の前身として1972年（昭和47年）制定の労働安全衛生法で安全委員会，衛生委員会が誕生，ここでの労働者側代表は労働者代表の選任によるとされています。

※ 今後は整理が必要に

労働基準関係法制研究会の報告書では，労働者代表について今後

法改正により，以下の整理が必要であるとしています。

- 「過半数代表」「過半数労働組合」「過半数代表者」の法律上の位置付け
- 過半数代表の任務・権限，公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）
- 過半数代表に対する使用者の情報提供
- 過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
- 過半数代表に対する不利益取り扱いの禁止
- 過半数代表者の公平・中立な選出手続き

労働者代表の現状，さらには将来への大局観を的確に備えていれば，地裁判決の裁判官の小さな発言を切り取り，“労働者代表選任の際には1回で片付く不信任投票”などという情報発信にはつながることにはならないはずです。

PMPの顧問弁護士からは，過半数の信任を得なければならないとされているにもかかわらず，不信任を集め，これが過半数に達しないことをもって可とすることは，可でも不可でもない可能性を考慮しておらず，この中立層の数によっては，不信任の数がそのまま過半数を超える信任とはならないので，法的には明らかに誤り，という見解をお伝えいたします。