

## ～従業員代表に関する手引き～

作成日：平成 30 年 11 月 1 日

### 目次

<b>I</b>	<b>従業員代表の要件</b> .....	2
	・従業員代表の選出母体となる労働者の範囲.....	2
	・従業員代表の要件.....	2
<b>II</b>	<b>従業員代表の選出方法</b> .....	3
	・施行規則、通達に定める選出方法.....	3
	・労使協定が無効となる選出方法.....	3
	・過半数に満たない労働組合が複数ある場合の従業員代表.....	3
	・その他の方法による選出.....	4
	・会社による候補者の推薦による選出.....	4
	・不利益取り扱いの禁止.....	4
	・従業員代表の選出手続きに違反した場合の罰則.....	4
<b>III</b>	<b>従業員代表の選出が必要な場合</b> .....	5
	・従業員代表の役割.....	5
<b>IV</b>	<b>労使協定の効力</b> .....	6
	・計画年休を定める労使協定の効力.....	6
	・計画年休を定める以外の労使協定の効力.....	6
	・少数組合や反対者に対する労使協定の効力.....	6
	・従業員代表が管理監督者になった場合や退職した場合の労使協定の効力.....	6
	・労使協定の有効期間の定め効力.....	7
<b>V</b>	<b>従業員代表の任期</b> .....	8
	・任期制に関する法令等.....	8
	・任期制を肯定するための条件.....	8
	・従業員代表の任期の期間.....	8
<b>VI</b>	<b>従業員代表の適格性</b> .....	9
	・従業員代表の適格性.....	9
	・従業員代表に対する手当の支給について.....	9
<b>VII</b>	<b>参考：従業員代表選出について（案内文例）</b> .....	10
<b>VIII</b>	<b>参考：従業員代表意見書（雛形）</b> .....	11

## I 従業員代表の要件

### ・従業員代表の選出母体となる労働者の範囲

従業員代表は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、当該事業場の労働者の過半数を代表するものとなります。この従業員代表の選出母体となる労働者とは、労基法上の管理監督者を含む、労基法上の労働者（労基法第9条）全員を意味します。したがって、管理監督者、監視・断続的業務従事者、年少者などの労働者も含まれ、正規労働者だけでなく、パートタイム労働者、期間雇用労働者などの非正規労働者、出向者も広く含まれます。また、取締役、監査役等の企業の役員も、工場長、部長などの職に就いて賃金を受けるなど、労働者の実態があればその範囲に含まれます。なお、派遣労働者の事業場は派遣元であって派遣先ではない（労働者派遣法第44条2項）ため、労基法第34条の休憩時間に関する協定を除き従業員代表の選出母体となる労働者の範囲には含まれません。

### ・従業員代表の要件

#### ・施行規則が定める要件として、労働基準法施行規則第6条の2において

- ①労働基準法第41条2号に該当する管理監督者ではないこと。管理監督者とは、一般的には、部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。
- ②法に規定する協定など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、挙手などによる手続きにより選出されたものであること。

#### ・管理監督者しかいない事業場において、以下の5つの協定を締結する場合除き、管理監督者は、各種協定を締結する過半数代表者になることができないとされています。

これは、管理監督者は、労働組合が結成された場合、使用者の利益代表として非組合員となるものであり、当該事業場の全労働者のために事業場の実情に即した協定を締結することが期待しにくいからです。（労働基準法施行規則第6条の2第1項1号、2項）

- ・任意貯蓄金管理協定
- ・賃金控除協定
- ・時間単位年休に関する協定
- ・計画年休協定
- ・年休日の賃金を標準報酬日額とする協定

## II 従業員代表の選出方法

### ・ 施行規則、通達に定める選出方法

労働基準法施行規則第6条の2第1項2号は、従業員代表の選出方法について「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きにより選出される者であること」との規定をおいています。

この「投票、挙手等の方法」の「等」には、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民主的な手続きが該当します。(平成 11.3.31 基発 169) 回覧やメールによる選出も、労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施し、その実施が投票等の民主的な手続きによる方法で選出されていれば問題ありません。

### ・ 労使協定が無効となる選出方法

#### ・ 会社の代表者が特定の労働者を指名する方法

会社の代表者が特定の労働者を指名することにより「使用者の意向に基づき選出された者」が過半数代表者に選ばれた場合、その労使協定は無効です。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する通達(平成 30.9.7 基発 0907 第1号)により「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」という一文が加えられました。

これは、対立候補が出ないように使用者が圧力をかけて、会社の意に沿った候補者が形式的に選挙で選ばれること等の不適切な取扱いがないよう、使用者に必要な配慮を求めたものです。

#### ・ 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にする方法

社員親睦会の幹事は、労使協定を締結するために選出されたわけではありませんので、協定は無効です。この場合、改めて労使協定の締結当事者となることの信任をえなければなりません。(トーコロ7事件最高裁判決 平 13.6.22 判決)

#### ・ 従業員代表の選任にあたり、不信任の場合のみ意思表示をさせる方法

賛成が前提となっており、従業員の意思を反映した民主的な選出方法として疑義があります。本冊子 P10 の「従業員代表選出の案内文 4 選出方法」をご参照ください。

### ・ 過半数に満たない労働組合が複数ある場合の従業員代表

#### ・ この場合、両組合合同で従業員代表となるか、あらためて従業員代表を選出する。

##### ① 労使協定の従業員代表

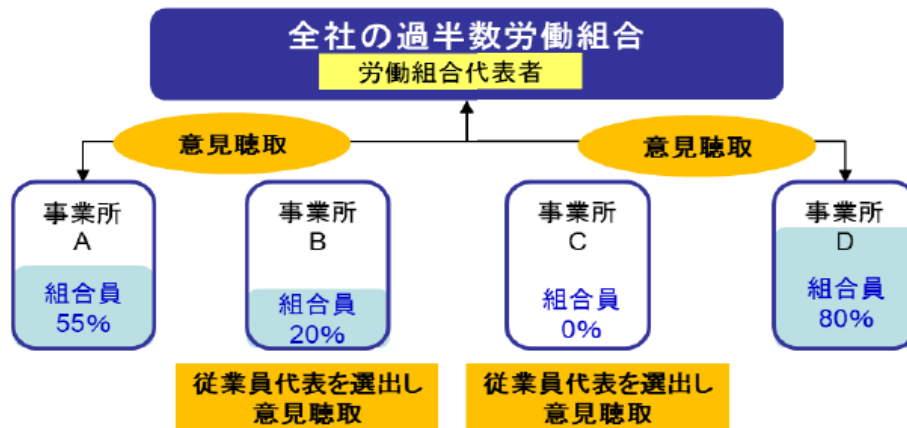
労使協定締結の従業員代表は過半数組合がなければ、当該事業場の労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)になります。

##### ② 二つの労働組合があるとき

過半数組合でない複数の少数組合の組合員を合計すれば過半数になる場合、両組合の代表者が従業員代表として、合同で協定を締結することも可能です。合同で締結することができなかつたときは、原則に従って「当該事業場の労働者の過半数を代表する者」を選出する必要があります。

## ・その他の方法による選出

全社における過半数労働組合があり、各事業所における労働組合の過半数がその労働組合の過半数である場合は、その労働組合の代表者と意見聴取をすることになります。一方で、事業所の従業員の過半数がその労働組合員ではない場合は、当該事業所の過半数労働者から代表を選出し、その代表者から意見聴取をする必要があります。なお、代表者の選出の際は、意見聴取の目的を明確にした上で選出する必要があります。



## ・会社による候補者の推薦による選出

使用者の意向によって選出された従業員代表は、選出時における当該事業場の過半数の労働者の支持が存在しないため、無効である（平 11.1.29 基発 45、平 22.5.18 基発 0518 第 1）。つまり、従業員代表の立候補の有無を問わず、従業員代表を会社の指名により決定することは許されない。ただし、労働者側で候補者を募っても立候補者がいない場合、やむなく会社が候補者を推薦し、当該事業場の労働者の信任を求めるという方法であれば、最終的に、当該事業場の労働者の意向によって従業員代表が選出されたといえるので差し支えない。

## ・不利益取り扱いの禁止

平成 10 年の労基法施行規則の改正により、労働者代表の選出方法を明確にし、合わせて過半数労働者の不利益取扱いをしないようにしなければならないことが定められました（労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 3 項）。企業は、労働者代表であること、労働者代表になろうとしたこと、労働者代表として正当な行為をしたことを理由に、解雇、賃金の減額、降格等、労働条件について不利益な取り扱いをしてはならないと定められています。この「労働者代表としての正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、1 年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意も含まれています。（平成 11. 1. 29 基発 45）

## ・従業員代表の選出手続きに違反した場合の罰則

従業員代表の選出手続きに違反したことそれ自体に対する罰則規定はありません。当該違反から生じる直接的効果は、選出手続きに違反して選出された従業員代表が締結した労使協定は無効であり、免罰的効果が生じないということになります。労使協定が無効で免罰的効果が生じない場合、使用者が労基法上の基準を超えて労働者を就労させると、使用者は労基法所定の刑事罰の対象となります。

### Ⅲ 従業員代表の選出が必要な場合

#### ・従業員代表の役割

- ・従業員代表の役割は、事業場における労働者の代表として、
  - ①使用者と各種労使協定を締結し（労基法第36条など）
  - ②就業規則の制定・改定に際し意見を述べ（労基法第90条）、当該事業場における労働者の過半数の意思を反映することにあります。

選任が必要となる労基法上の労使協定（労働基準法が根拠法）

	法定事項	有効期間の定め	届け出の要否	届出は効力要件	協定事項
1	任意貯蓄金管理協定	×	○	×	貯蓄金の管理が社内預金の場合①預金者の範囲②預金者一人あたりの預金額の限度③預金の利率および利子の計算方法等
2	賃金控除協定	×	×	×	①控除の対象となる具体的項目②①の各科目別に定める控除を行う賃金支払い日
3	1か月単位の変形労働時間制	○	○	×	①起算日と変形期間（1か月以内の一定期間）②各週、各日の労働時間を具体的に定めること
4	フレックスタイム制	×	×	×	①対象労働者の範囲②期限日と清算期間（1か月以内）③清算期間における総労働時間④標準となる1日の労働時間⑤コアタイムを設ける場合はその開始・終了の時刻⑥フレキシブルタイムを設ける場合は、その開始・終了時刻
5	1年単位の変形労働時間制	○	○	×	①対象労働者の範囲②期限日と対象期間（1か月を超え1年以内の期間で、その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間）③特定期間（対象期間中の特に業務繁忙な期間）④対象期間における労働日と（当該労働日ごとの）労働時間。
6	1週間単位の変形労働時間制	×	○	×	1週間の所定労働時間等を定める
7	一斉休憩の原則の適用除外協定	×	×	×	①（適用除外とする）対象労働者の範囲②①の労働者に対する休憩の与え方
8	時間外・休日労働協定（36協定）	○	○	○	①時間外・休日労働させる必要のある具体的事由②業務の種類③労働者の数④1日および1日を超える一定の期間についての延長することができる時間または労働させることができる休日
9	代替休暇	×	×	×	①代替休暇の時間数の具体的な算定方法②代替休暇の単位③代替休暇を与えることができる時間④代替休暇の取得日および割増賃金の支払い日
10	事業場外労働のみなし労働時間の協定	○	△	×	事業場外で従事する業務につき、1日についてその遂行に通常必要とされる時間数 △：届出は労働時間が法定労働時間を超えなければ不要
11	専門業務型裁量労働制	○	○	×	①対象業務②1日あたりののみなし労働時間③使用者が労働者に具体的な指示をしないこと④健康福祉確保措置⑤苦情処理措置
12	時間単位年休	×	×	×	①時間単位年休の対象労働者の範囲②時間単位年休の日数③時間単位年休1日の時間数④1時間以外の時間を単位とする場合の時間数
13	計画年休協定	×	×	×	年休日の特定（対象者、計画的付与の方法、対象となる年休日の日数）
14	年休日の賃金を標準報酬日額とする協定	×	×	×	年休日の賃金を標準報酬日額とする旨

#### ・従業員代表の役割の増加

従業員代表の役割を必要とする項目は、従来、労働基準法、職業安定法の分野に多く設けられていましたが、それに加えて年金、会社再生、民事再生等の分野で急増しています。その結果、現在110項目にもものぼっています。

## IV 労使協定の効力

### ・計画年休を定める労使協定の効力

計画年休を定める労使協定には、他の労使協定とは異なり、当事者間の権利義務を設定する効果が認められるため、計画年休を定める労使協定が締結されると、その定めに従って年休日が特定され、その効果は、当該協定によって適用対象とされた全労働者（これに反対する労働者を含む）に及びます。年休付与自体が法律上定められた権利であり、その具体的な内容が法律に基づく手続き（労使協定）によって特定されるという構造を持つためです。

### ・計画年休を定める以外の労使協定の効力

計画年休を定める以外の労使協定の効力は、免罰的效果（刑法上の責任を問われない）を持つのみであって、労働者に対し、契約上の権利義務を生じさせるためには、別途、労働者との間で労働協約、就業規則等の労働契約上の根拠が必要となります。

### ・少数組合や反対者に対する労使協定の効力

少数組合や反対者に対し、私法上の効力（労働契約上の権利義務）を及ぼすためには、別途、少数組合との労働協約、就業規則または個別の同意が必要となります。ただし、労使協定が労働協約としての性質を持っている場合（労使協定が労働協約に求められる様式（労働組合法第14条）を備えて労働組合との間で締結された場合）には、当該労使協定は、法的に、労使協定であると同時に労働協約となるため、労使協定としての効果（免罰的效果）と労働協約としての効力（同法第16条など）を併せ持つこととなります。

### ・従業員代表が管理監督者になった場合や退職した場合の労使協定の効力

従業員代表は、実際に労使協定を締結する時点で法の定める要件を充足していればよい。そのため、労使協定締結後に当該従業員代表が管理監督者になった場合や退職した場合にも、有効に締結された協定の効力に影響はありません（存続要件ではない）。

## ・労使協定の有効期間の定め効力

労使協定には、有効期間の定めが必要なものがありますが、これは、季節、仕事量、経済環境等によって、当該事業場の状況が変化することが予想されるので、一定期間を定めて見直す必要があるためです。

これらの労使協定において自動更新条項を定め、期間満了前に協定当事者の一方から特段の申出がない限り、同じ期間で更新される旨の定めを置くものが多いですが、このような条項は、申出により当然に終了することから、有効期間を定めなければならないという法令を脱法するものではなく有効です。ただし、次の労使協定の成立まで効力の延長を認めるといった条項を設けることは、労使協定の制度趣旨に照らして無効になります。

### 労使協定の有効期間の定め要否

	法定事項	労基法根拠	有効期間の定め要否
1	任意貯蓄金管理協定	18条2項以下	×
2	賃金控除協定	24条1項ただし書き	×
3	1か月単位の変形労働時間制	32条の2	○
4	フレックスタイム制	32条の3	×
5	1年単位の変形労働時間制	32条の4	○
6	1週間単位の非定型的変形労働時間制	32条の5	×
7	一斉休憩の原則の適用除外協定	34条2項ただし書き	×
8	時間外・休日労働協定(36協定)	36条	○
9	代替休暇	37条3項	×
10	事業場外労働のみなし労働時間の協定	38条の2第2項	○
11	専門業務型裁量労働制	38条の3	○
12	時間単位年休	39条4項	×
13	計画年休協定	39条6項	×
14	年休日の賃金を標準報酬日額とする協定	39条7項	×

## V 従業員代表の任期

### ・任期制に関する法令等

従業員代表を任期制とすることについて、労基法をはじめ、法令において明確にこれを禁止している規制はありません、また、任期制を積極的に肯定している法令もありません。この点、学説においては、現行法の解釈において任期制は予想していないものであるとして否定する考え方が有力です。

### ・任期制を肯定するための条件

#### ①過半数の支持を維持できる期間

従業員代表とは、事業所の労働者の過半数の支持を得て選出されたものをいいますが、選出された時点で過半数の労働者の支持を得ていても、社員の退職や新入社員の増加などでその事業場の労働者の構成が変われば、その従業員代表は、過半数の労働者の支持を失っていることも考えられます。事業場の労働者の構成は変化するのが通常ですから、その意味で、過半数の労働者の支持を維持できる期間を設定する任期制は違法ではありません。

#### ①従業員代表の選出方法

従業員代表は、労基法等のどの規定に関する代表者を選出するのかを、代表者を選ぶ労働者らが十分に理解している必要があります。漠然と、ある一定期間に従業員代表になることのみが示され、代表として選出されたとしても、「法に規定する協定等をするものを選出することを明らかにして」（労基則6条の2第1項2号）選出された従業員代表とはいえません。任期制は、ある一定期間の間に、労使協定の締結が想定される具体的な内容を明確にしたうえで、選ばれたものが一定期間、選ばれた目的の範囲で活動することは可能であり、任期制による従業員代表を肯定する見解が有力です。

### ・従業員代表の任期の期間

任期制の従業員代表の期間について、36協定の有効期間が1年であること、事業場における人事異動や退職、入社などの労働者の構成が1年度をサイクルとしてなされることが多いことを考慮すれば、従業員代表の任期として1年程度を設定するのが合理的と考えられます。



## VI 従業員代表の適格性

### ・従業員代表の適格性

事業場の就業の実情を踏まえて、その事業場の労働者が従業員代表の選出に関与することが望ましいとの観点から、当該事業場の労働者でなければ、従業員としての適格性を有しないと解されています。したがってすでに退職した社員やその事業場に属しておらず、他の事業場に属している社員は従業員代表としての適格性を有しないということになります。

また、労使協定の有効期間中に、従業員代表が管理職に昇進して適格性を有しなくなったり、あるいは退職したり、異動したりしてその事業場の労働者でなくなった場合、それによってすでに締結した労使協定が無効になることはありません。従業員代表の適格性の要件は、労使協定締結のときに備えていればよく、協定の存続要件ではないためです（P6「労使協定の効力」参照）

### ・従業員代表に対する手当の支給について

手当の支給については、従業員代表が会社の提案を無批判に承諾する危険があり、避けるべきです。従業員代表の業務は労働契約上の業務として行われたものではないことから賃金（手当）は発生しないと考えた方が妥当です。さらに、従業員代表としての業務が所定労働時間外になった場合、時間外手当を支給することは、論理上業務命令によって従業員代表の業務を命じたことになり、従業員代表の適格性について問題なしとしません。

## VII 参考：従業員代表選出について（案内文例）

従業員のみなさまへ

年 月 日

●●株式会社

### 平成〇〇年度従業員代表選出について

労働基準法により会社が就業規則を作成・変更する時や会社と労働者の間で協定を締結する際には、労働者の意見聴取や行政機関への届出等の手続きが必要です。事業場毎の全労働者の中から労働者の過半数の支持を得た当該事業場の従業員代表を決定しなければなりません。

この度、平成〇〇年度の従業員代表者の選出・信任手続きを下記のとおり実施いたしますのでご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

#### 記

1. 目的法令等に定められている下記の協定等締結にあたり、協定締結の当事者である当社の従業員の過半数を代表する者を選出・信任いただくことを目的とします。

(法令で定められている協定等の取扱い)

- ・時間外労働・休日労働に関する労使協定(三六協定)
- ・育児休業・介護休業等の適用除外に関する労使協定
- ・高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付の支給申請に関する労使協定
- ・一斉休憩の適用除外に関する労使協定
- ・賃金の一部控除に関する労使協定
- ・フレックスタイム制に関する労使協定
- ・事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する労使協定
- ・変形労働時間制に関する労使協定
- ・就業規則の作成及び変更に際しての意見聴取
- ・労働者派遣法により事業所単位の期間制限を延長する際の意見聴取
- ・その他法令等により定められたもの

2. 従業員代表候補者一覧  
別紙のとおり（〇〇年度従業員代表の候補者一覧）

3. 従業員代表の任期  
平成〇〇年〇月〇日～平成〇〇年〇月〇日

4. 従業員代表の選出方法（各社修正してご活用ください）  
同封の〇〇年度従業員代表の候補者一覧で自分が所属している事業場の従業員代表をご確認ください。候補者についてご支持いただける方は社員番号、氏名を記入のうえメールにてご返信ください【例：信任の該当事業場名の□欄に「○」を入れる。不支持の方は、該当事業場名の□欄に×を入れる等】。締切日は〇月〇日です。

※信任、不信任にかかわらず、必ずメールにて○×の意思表示をご返信ください。  
不信任の意思表示をしなかったことをもって信任とみなすことはできません。

以上

## VIII 参考：従業員代表意見書（雛形）

# 意見書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付をもって意見を求められた就業規則案  
について、下記のとおり意見を提出します。

記

---

---

---

---

---

---

---

---

労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
労働者の過半数を代表する者の選出方法（

職名  
氏名

印  
)