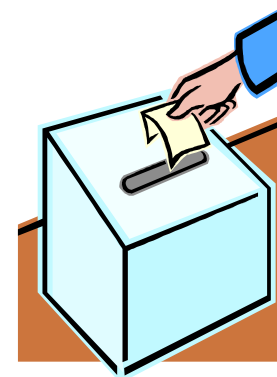


従業員代表の選出



(株)北見式賃金研究所 北見昌朗
平成24年2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にも、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？

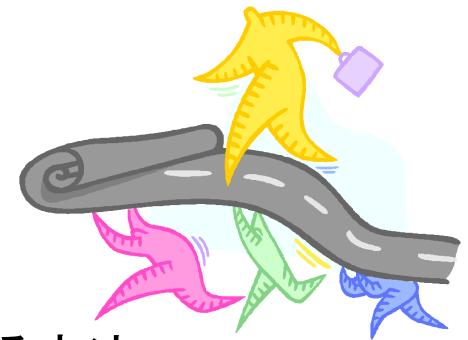
A:以下の通りです。

(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。