

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第171回 サンフリード（労働者代表者の選出方法に問題がある労使協定、就業規則変更の有効性） 事件

サンフリード（労働者代表者の選出方法に問題がある労使協定、就業規則変更の有効性）事件（長崎地裁 平29.9.14判決）

労働基準法施行規則に定める労働者代表者の選出方法を経ない者を代表者とした場合、変形労働時間制のための労使協定も、就業規則変更に同意する意見も、適法なものとはいえない。

掲載誌：労判1173号51ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

本件の実際の事案での論点は多岐にわたるが、本稿では、そのうち中心的なものに限定して紹介する。

- Y社は、米穀の売買・加工、飲食料品ならびに日用雑貨の売買、麺の製造・販売等を業とする会社である。Xら（5名）は、平成16年から平成23年までの間にY社との間で期間の定めのない労働契約を締結した（ただし、判決までに2名退職）。
- Y社では、労働基準法（以下、労基法）32条の4に基づく「一年単位の変形労働時間制に関する協定届」を長崎労基署長に提出していた。上記の協定届には、Y社の管理部係長（以下、「当該係長」）が署名押印を行ったものの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行われなかった。
- Y社は、平成23年には長崎県最低賃金に対する不足額および割増賃金（時間外労働、深夜労働）の不足分の支払い等につき、平成24年には一事業場の従業員各人の時間外労働の調査、およびその結果把握した未払いの時間外・休日労働手当の支払い等につき、複数の労基署より勧告・指導を受けた。他方、同年9月ごろ、顧問先である社会保険労務事務所から、諸手当を合算した固定残業手当制度の導入を提案された。
- 前述のとおり、労基署からの勧告・指導を受けたY社は、全社員の残業代を清算すれば経営が圧迫されるとして、現状の支給額を保ちつつ、改善を図るため、基本給以外で、家族手当を除く手当部分（職務手当、物価手当、外勤手当、運転・精米・倉庫手当）を残業代相当の支給額とし、上記残業代に匹敵する時間を超えた時間外労働時間については、本人、部門長より申請が上がった場合に清算する方法（以下、「本件固定残業制度」）を就業規則に取り入れ、就業規則を変更することとした（以下、「本件就業規則変更」）。

- 平成25年1月および3月、上記内容を含む新たな就業規則および給与規定を変更した旨の届出を労基署に行った。その際、全労働者代表として当該係長の署名・押印した意見書が添付されていたが、実際には、労働者の挙手による選出は行われていなかった。
- 同年4月支給分の賃金より、Y社は従業員に対し、固定残業手当の名目で金員を支払うこととなった。同年6月、Xらは、労働組合結成の上、Y社と交渉に及んだが、妥結に至らず、時間外手当の割増賃金の支払いを求めてY社を提訴した。

## 2 判断

### 【1】1年単位の変形労働時間制の有効性について

Y社が労基署に届け出た「一年単位の変形労働時間制に関する協定届」には、労基法施行規則（以下、労基則）6条の2第1項所定の手続きにより選出された者ではない者が労働者代表として署名押印していることより、労基法32条の4第1項所定の協定が成立したとは認められず、Y社の1年単位の変形労働時間制は無効である（したがって、就業規則の所定の原則的就業時間の定めに沿って、時間外労働時間数を算定しなくてはならない）。

### 【2】諸手当の固定残業代としての性格の有無

平成25年3月までは、Xらは基本給のほか、物価手当、外勤手当等の諸手当を受給していたが、同年1月および3月に労基署に届け出た就業規則以前の就業規則、給与規定には、上記諸手当を「固定的な割増賃金として支給する」旨の規定はなかったこと、Y社が平成23年10月および平成24年12月に労基署より割増賃金の未払い等について勧告・指導を受けた際に、上記諸手当が時間外手当である旨の説明をしていないことからすれば、上記諸手当は、実質的に時間外労働に対する手当として支給されたものということとはできない（したがって、Y社には、本件固定残業制度創設前から、もともと固定残業制度があったとはいえない）。

### 【3】本件就業規則変更の有効性

本件就業規則変更により、Y社の労働者は、時間外労働が固定残業手当を超える場合には、それまで支給されていた物価手当、現場手当など固定残業手当に変更された金額に相当する賃金を失い、時間外労働が固定残業手当を超えない場合には、時間外労働に対応する割増賃金を失うことになるといえ、労働者の不利益に労働条件を変更するものである。

上記変更につき、Y社は、Xらを含む全従業員から同意を得たと主張するが、上記変更の際して労基署に提出された労働者代表の意見書は、労基則6条の2第1項所定の手続きによって選出された者でない者が、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名押印したものであり、この意見書の存在から、Xらが上記変更に同意したとの事実を推認できない（したがって、本件固定残業制度を新設した本件就業規則変更は無効である）。

### 【4】本件固定残業制度の有効性

本件固定残業制度の規定は、（それ自体を見ても）「1か月の所定労働時間を超えて勤務した従業員に支給する割増賃金のうち、一定金額を固定残業手当として支給する。」と定めるにとどまり、支給する金額や対応する時間外労働の時間数が明示されておらず、無効である。

### 【5】結論

以上より、平成25年4月以降に支給されている職務手当および固定残業手当は、いずれも割増賃金の算定基礎となる。

## 3 実務上のポイント

本件で問題となった、1年単位の変形労働時間制、あるいは就業規則変更など、労働者代表との協定や労働者代表者の意見を労基署に届け出ることが必要な場面は、実務でも少なくなく、代表的なものを挙げれば、労基法36条が規定する、いわゆる36協定などがある。このような場合の労働者代表は、「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」

(労基則6条の2第1項)とされているため、本件のケースが、適法な労働者代表ではないことは明らかだが、このように労働者代表選出手続きに問題があると、労働者代表者との労使協定が、法的措置の有効要件となっているような場合(本件でいえば、1年単位の変形労働時間制)、当該法的措置は直接的に無効となってしまう。

また、法的措置の有効要件にまではなっていないような場合(本件でいえば就業規則変更の場合)は、理論上は、労働者代表の意見聴取および労基署の手続きの瑕疵があっても、当該法的措置が無効となるとは限らないが、少なくとも、選出方法に問題のある労働者代表者による変更に同意する旨の意見をもって、各従業員の同意と同視することには無理が出てくる。

以上より、本件は、改めて、労働者代表の選出には丁寧さが必要であることを確認する裁判例であったといえるだろう。

#### 【著者紹介】

**岡芹健夫** おかぜり たけお 高井・岡芹法律事務所 弁護士・所長

1991年早稲田大学法学部卒業。1994年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。2010年高井・岡芹法律事務所に改称、同所所長就任。第一東京弁護士会常議委員(2期)、第一東京弁護士会労働法制委員会委員、東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員および経営法曹会議幹事等。主な著書に、『労働条件の不利益変更 適正な対応と実務』(労務行政)、『取締役の教科書 これだけは知っておきたい法律知識』(経団連出版)、『雇用と解雇の法律実務』(弘文堂)、『人事・法務担当者のためのメンタルヘルス対策の手引』(民事法研究会)、『企業の健康対策の実務』(労務行政)等。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

#### ■ 裁判例と掲載誌

##### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

##### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

##### ③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

劳経速：『労働経済判例速報』（経団連）

劳旬：『労働法律旬報』（労働旬報社）

劳判：『労働判例』（産労総合研究所）

劳民集：『労働関係民事裁判例集』（最高裁判所）