

労働組合及び過半数代表者に関するアンケート調査

調査期間：平成25年1月8日～1月21日

回答数：45法人

労働基準法等の法令では、就業規則の作成・変更に関する意見聴取や、労使協定を締結する際には、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合には過半数組合を、過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を相手方にしなければならないとされている。

当研究会には、過半数代表者の選出方法等に関する相談も多く寄せられているので、一般に学校法人ではどのような扱いがされているのか、調査することとした。

1 労働組合の有無について（回答数 45）

Q1) 貴学には、労働組合がありますか。

- ア 常勤・非常勤を含めた過半数組合がある。……………7 (15.6%)
- イ 過半数組合ではないが、労働組合はある。……………22 (48.8%)
- ウ 労働組合はない。……………16 (35.6%)

2 Q1でア「過半数組合がある」と答えた学校法人について（回答数 7）

Q2) 貴学には、労働組合はいくつありますか。

- ・ 1組合（設置校1、2、6）……………6 (85.7%)
- ・ 3組合（設置校3）……………1 (14.3%)

Q3) 貴学の労働組合には、非常勤の教職員も加入していますか。

- ア 非常勤の教職員も加入している。……………1 (14.3%)
- イ 非常勤の教職員は加入していない。……………6 (85.7%)
- ウ 非常勤の教職員が加入している労働組合と加入していない労働組合がある。……………0 (0.0%)
- エ わからない。……………0 (0.0%)

Q5) 過半数代表者の選出は、どのような方法で行われましたか。メール・郵便の利用、投票の際の記名・無記名、学校側の関与の仕方等、具体的にご記入下さい。

- ・ 組合内で、無記名投票。学校は、関与していない。[2件]
- ・ 委員が6名程度選出され、その中で委員長がくじで選ばれる。
- ・ 無記名投票による。学園の関与はない。

- ・ 就業規則の意見書の記載者は教頭が担当している。
- ・ 無記名投票が建前だが、実際は、持ち回り方式。
- ・ 非専任数の割合が大（大学教員は2倍）であるため、専任・非専任総数からの過半数代表者を選出することは現実的でないと判断して行っていない。また、非専任については個々に学外のユニオンに加入し、当法人と交渉する例が増えており、一層対応を難しくしている。

Q 6) 就業規則改正に関する意見聴取、労使協定の締結等に関して、貴学で工夫されている点や、疑問点があれば、ご記入下さい。

(工夫)

- ・ 改正主旨について、事前に労使協議会で組合役員に丁寧に説明している。

(疑問点)

- ・ 規定集全般が古くなっており見直しを図っているが、勤務時間（時間外を含む）の取扱いが、非常に難しい。生徒寮勤務の教職員や舎監の勤務態勢をどのようにしているか知りたい。
- ・ 一部の労働組合関係者を除き、担当する労使双方とも労働基準法や労働組合法等の関係法令に関する知識量が測れない。
- ・ 36協定が未締結なままである。

3 Q 1 で「過半数組合ではないが、労働組合はある」と答えた学校法人について

(回答数 22)

Q 2) 貴学には、労働組合はいくつありますか。

- ・ 1 組合（設置校 1～7） 17 (77.4%)
- ・ 2 組合（設置校 4、6） 2 (9.1%)
- ・ 3 組合（設置校 1） 1 (4.5%)
- ・ 5 組合（設置校 2） 1 (4.5%)
- ・ 6 組合（設置校 5） 1 (4.5%)

Q 3) 貴学の労働組合には、非常勤の教職員も加入していますか。

- ア 非常勤の教職員も加入している。 4 (18.2%)
- イ 非常勤の教職員は加入していない。 13 (59.1%)
- ウ 非常勤の教職員が加入している労働組合と加入していない労働組合がある。 1 (4.5%)
- エ わからない。 4 (18.2%)

Q 4) 貴学では、就業規則改正の意見聴取、労使協定締結の際に、労働者側は誰が意見を述べ、又は協定に押印していますか（複数回答可）。

- ア 職場で選挙、互選等を行い、過半数代表者を選出している。 8 (36.4%)
- イ 教職員の中から立候補してもらう。 3 (13.6%)

- ウ 学校側が代表者を指名している。…………… 6 (27.3%)
- エ 立候補した者又は学校側が指名した者について、信任投票を行う。…………… 2 (9.1%)
- オ 労働者の過半数が加入しているか未確認だが、労働組合が行っている。…………… 10 (45.5%)
- カ 就業規則改正の意見聴取をしたことがない。…………… 0 (0.0%)
- キ 労使協定を締結したことがない。…………… 0 (0.0%)
- ク その他…………… 2 (9.1%)
 - ・ 親睦会の代表
 - ・ 非管理職で年長者を代表としている。

Q 5) 過半数代表者の選出は、どのような方法で行われましたか。メール・郵便の利用、投票の際の記名・無記名、学校側の関与の仕方等、具体的にご記入下さい。

- ・ 管理職を除く教職員全員による無記名投票。学校は関与せず。[2件]
- ・ 職員会にて互選される。慣例として、最年長者が選出されている。
- ・ 各設置校において、会議等で選出又は職場内で互選している。[2件]
- ・ 労組の中から代表を選び、その代表に異議がないかの意見を全教職員からもらう。[2件]
- ・ 職員会議で立候補を受け付け、その場で合意を取り付ける。
- ・ 事務局等に立候補者名を記載した用紙を配置して、信任する候補者の欄に署名する。
- ・ 学校側の会議において指名・選出が行われている。
- ・ 職員会議で立候補の〆切日を告知し、立候補者を職員会議で公表し、別の日に信任投票(記名式)を行う。
- ・ 意見聴取の際の互選。
- ・ 学校側から提案し職員間で了解してもらっている。
- ・ 選挙をすることを前提にしているが、選挙を実施したことはない。[2件]
- ・ 構成員が2名なので実質機能していない(組合側からの申告)。
- ・ 過半数代表者の選出方法について検討中である。

Q 6) 就業規則改正に関する意見聴取、労使協定の締結等に関して、貴学で工夫されている点や、疑問点があれば、ご記入下さい。

(工 夫)

- ・ 事前に労基署に出向いて、相談を行っていること。事前に組合代表者との意見交換を行っていること。
- ・ 改定箇所の説明会を実施し、労使間で十分な意見交換を行う。[3件]
- ・ 各事業所(学校)毎に内容説明の上、期限を定めて意見を求めている。
- ・ 就業規則改正等の有無に関わらず、労働者代表は毎年選出されている。
- ・ 意見聴取の際にはできる限り職員会議等を通して、説明できる条文については全職員へ説明するようにしている。
- ・ 立候補者が出ないので、根回しが必要。

4 Q1でウ「労働組合はない」と答えた学校法人について（回答数16）

Q4) 貴学では、就業規則改正の意見聴取、労使協定締結の際に、労働者側は誰が意見を述べ、又は協定に押印していますか（複数回答可）。

- ア 職場で選挙、互選等を行い、過半数代表者を選出している。…………… 10 (62.5%)
- イ 教職員の中から立候補してもらう。…………… 4 (25.0%)
- ウ 学校側が代表者を指名している。…………… 2 (12.5%)
- エ 立候補した者又は学校側が指名した者について、信任投票を行う。…………… 2 (12.5%)
- オ 労働者の過半数が加入しているか未確認だが、労働組合が行っている。…………… 0 (0.0%)
- カ 就業規則改正の意見聴取をしたことがない。…………… 0 (0.0%)
- キ 労使協定を締結したことがない。…………… 1 (6.3%)
- ク その他…………… 3 (18.8%)

- ・ 代表者の選出は、管理職職員を除いての場を作り、選ぶように要請しているが、一向にその様子がないので、やむを得ず、互助会会長（職員親睦のためにある会）に依頼している。現在のところ不都合はありません。
- ・ 慣例として、勤続年数が一番長い者

Q5) 過半数代表者の選出は、どのような方法で行われましたか。メール・郵便の利用、投票の際の記名・無記名、学校側の関与の仕方等、具体的にご記入下さい。

- ・ 全教職員の中から立候補を募り、複数の立候補があった場合は選挙を行う〔2件〕。
- ・ 教職員が一堂に会し、過半数代表者の選挙を行う。2名が選ばれる年に1度、学校側としての管理者は参加はせず、一切関与もしない。
- ・ 就業規則・給与規程の改正時等に意見聴取している。
- ・ 事業場ごとに、非管理職の全教職員が自らの中から代表候補者を選出（民主的な方法であれば、話し合い・挙手・投票など選出方法は限定せず、学校側は関与しない。）。管理職も含めた当該事業場の全教職員に、当該代表候補者に対する信任・不信任を問う（信任・不信任の何れかに○を記入する欄と認印欄を設けた全教職員の一覧表を回覧・記入。）。管理職も含めた当該事業場の全教職員の過半数の信任が得られていることを確認する。
- ・ 教職員全員参加の職員会議の中で、自薦・他薦の立候補を募り、複数候補者がいる場合には選挙を行い、単数の場合には信任の議決を取って決定する。
- ・ 教職員の過半数が出席して開催された教職員への就業規則等変更の説明会の中で学園側から代表者選出を依頼。学園側の人間が退室した状況下で、出席者の中から互選により代表候補者が選出され、その場で挙手等によりそのまま代表者として承認されている。
- ・ 学校内で会議中互選し教職員が了解する。
- ・ 無記名投票。各設置校単位で選出。
- ・ 職員の親睦会の代表が、職員を代表する者を兼ねている。基本的には、年功序列で、任期

無しでかつ再任なし、又は、年功序列で任期を1年とし、再任なし。

- ・ あらかじめ管理職以外の教員又は職員を学校側で選定しておき、大学の全専任教職員の過半数が集まる会議の場で、就業規則の変更に伴い、これから過半数代表者を選定したい旨を宣言し、挙手してもらって決めている。
- ・ 教員の過半数代表者＝投票（詳細不明）。職員の過半数代表者＝信任投票（記名式、紙ベース）。学校側の関与＝特になし。いずれも業務時間に行われる。

Q6) 就業規則改正に関する意見聴取、労使協定の締結等に関して、貴学で工夫されている点や、疑問点があれば、ご記入下さい。

(工夫)

- ・ 就業規則改正については、社労士と相談し、職場代表に意見をもらい、労基署に書類を提出している。根回しを十分行ってから改正をするようにしている。
- ・ 不利益な改訂は行っていないと思います。したがって、特に先生方から不満や意見が出たことはありません。
- ・ 労働者代表は各設置校で選出し、意見聴取は事業所単位で締結している。
- ・ 代表者の選出に際して学校側が関与しないように気を付けている。不明な点があれば複数の労基署等へ確認しているが、それぞれで見解が違うことがあり困ることが多い。
- ・ 意見を求める場合は、各所属長から、事前に職員会議等を利用し、改正の内容を職員に説明して、回答期限として1か月の余裕を持たせるように配慮している。
- ・ 教育面のみならず、経営面においても建学の精神に則っていききたいとの意向を伝え、現実の学園の諸状況、地方の私学経営の困難さ等を理解してもらい、職員、家族のためにできるだけの手当はしたい、との経営姿勢を打ちだしています。

(疑問点)

- ・ 就業規則の変更は、理事会にかけるのが先なのか？それとも、過半数代表者に意見を聴くのが先なのか？
- ・ 代表者の選出について、挙手の方法も取らずに学園側で指名してしまおうと思っているが、問題はあるのか？
- ・ 教員と職員の業務体系が異なるので、労働者全体の過半数代表を1人だけ選出することができない。現状は、教員・職員それぞれの過半数代表者を選出して意見聴取しているが、労働基準局からは、労働者代表は1人であるべきとの指摘を受けたことがある。

5 アンケート結果を受けて

弁護士法人俵法律事務所

弁護士 小國隆輔

1 労働基準法は、①貯蓄金管理協定(同法18条2項)、②賃金の一部控除(同法24条1項ただし書)、③変形労働時間制(同法32条の2、32条の4、32条の5)、④フレックスタイム制(同法32条の3)、⑤一斉休憩原則の例外(同法34条2項)、⑥三六協定(同法36条1項)、⑦時間外労働手当の代替休暇(同法37条3項)、⑧事業場外労働のみなし制(同法38条の2)、⑨裁量労働制(同法38条の3)、⑩時間単位年休(同法39条4項)、⑪計画年休(同法39条6項)、⑫年休取得者に対する標準報酬月額での支払い(同法39条7項)等、多数の事項について、労使協定に関する規定を置いており、就業規則の変更・改正の際には過半数組合又は過半数代表者の意見を聴取すべき旨を定めている(同法90条1項)。

このほか、育児介護休業法では、育児介護休業の適用除外(同法6条1項ただし書、12条)、所定外労働制限の適用除外(同法16条の8)、短時間労働制の適用除外(同法23条1項ただし書)について労使協定が要件とされており、高齢者雇用安定法は、定年退職後の再雇用制度の適用除外基準は労使協定で定めなければならないと定めている(同法9条2項)。

2 過半数組合又は過半数代表者との労使協定を締結する場面は広範囲に渡るが、労働組合の組織率が低下し続ける中で、過半数組合のある学校法人は決して多くない。また、過半数とは、各事業場で勤務する常勤・非常勤、専任・非専任、教育職員・事務職員の全てを含めての過半数を意味するので、その判断は容易ではない。

過半数組合のない学校法人では、就業規則の変更や労使協定の締結をする度に、過半数代表者を選出する必要がある。しかし、過半数代表者の選出は選挙・挙手等の民主的方法によらねばならず、使用者が積極的に関与することはできないとされているため(労働基準法施行規則6条の2)、現実には、過半数代表者の選出が困難であることも珍しくない。

3 過半数代表者の選出方法に関するアンケート結果を見ると、法令どおり投票・選挙等によって選出しているところもあれば、事実上学校法人が指名しているところもあり、千差万別である。

学校法人が指名するような方法で選出すると、後日、その労使協定の有効性に疑義が生じる可能性が否めないのが、学校法人側の関与なく過半数代表者を選出できるような慣例を作ることが望ましい。この点、教職員の互選で年長者が選出されるなど、選出方法の慣例があるという回答が複数あったことが注目される。慣例に従って代表者が選出され、他の教職員から信任を得ていれば、労使協定の締結等を、円滑に行うことが期待できる。