

新型コロナウイルス問題対応 労働組合向けQ&A

2020年5月1日

日本労働弁護団

新型コロナウイルスの感染拡大は労働組合の組織内部の運営にも大きな影響を及ぼしています。このQ&Aでは、新型コロナウイルスの感染拡大の中で、平時と異なり、労働組合の定期大会や役員選挙、争議権の確立などをどのように行うことが考えられるのか、その疑問や工夫についてまとめています。

はじめに／用語の説明

「団体交渉」

最近の労使関係では、「団体交渉」という言葉を使用せず、「労使協議」等の言葉を使うことが少なくありません。ですが、労働者の労働条件又は労使関係ルールについて労働組合と使用者が話し合うことは、全て、法律上は「団体交渉」に該当します。したがって、このQ&Aでは、「労使協議」等を含めて「団体交渉」と呼びます。

「労働協約」

最近の労使関係では、「労働協約」という言葉を使用せず、「協定書」等の言葉を使うことが少なくありません。ですが、労働者の労働条件又は労使関係ルールについて労働組合と使用者が話し合っ合意した内容を記載し、双方が署名押印した文書は、全て、法律上は「労働協約」に該当します。したがって、このQ&Aでは、「協定書」等を含めて「労働協約」と呼びます。

このQ&Aの基本的な視点・考え方

組合規約では、定期大会や執行委員会等を開催して、多数の組合員・代議員・役員等が参集して討議し決定しなければならないことを定めています。しかし、定期大会や執行委員会等を従来と同じやり方で開催した場合には、新型コロナウイルス等の感染を拡大させる危険があります。このため、労働組合の組織運営を従来と同じやり方で行うのは難しい状況が生じています。

この状況の下において、組合自治と組合民主主義の基本である組合規約の遵守は必要ですが、新型コロナウイルスの流行は、組合規約の想定外の事態であり、感染拡大防止のための必要やむを得ない合理的理由に基づく組合規約の例外的運用は、許容されると考えます。（但し、規約の定めにおいて、いかなる場合でも例外なしに禁止している事項や、いかなる場合でも例外なしに履行を義務付けている事項については、これから逸脱した組織運営を行うことができません。）

組合規約の例外的運用が可能な事項について、例外的運用を行うとしても、可能な限り、組合民主主義を確保するという視点から、組織運営や方針決定等について工夫すべきです。

このような基本的視点と考え方にに基づき、このQ&Aは作られています。

1 定期大会の中止・延期について

(1) 定期大会の中止の可否

Q1-1 労働組合の規約では「毎年〇月に定期大会を開催する」と定めています。新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため、今年度の定期大会の開催を中止し、来年度の定期大会まで大会を開催しないことはできますか？

A1-1 定期大会を中止した場合には、大きく分けて三つの問題が生じます。第一に、使用者との関係での問題です。組合執行部が使用者と団体交渉を行う場合における組合執行部の交渉権限・労働協約の妥結締結権限を巡る問題が生じます（→詳細は(2)）。第二に、組合員又は代議員の大会開催を求める権利との関係を巡る問題です（→詳細は(3)）。第三に、執行部に批判的な組合員が執行部に対し、予算執行、団体交渉・労働協約締結について差止請求等の仮処分や訴をを起こすことを巡る問題です（→詳細は(4)）。

こうした問題が生じるおそれが皆無であるならば、定期大会の開催を中止し、来年度の定期大会まで大会を開催しないという選択もあり得るかもしれません。ですが、こうした問題が起きない場合であっても、組合民主主義を守る観点からは、定期大会の開催時期を新型コロナウイルスの感染の危険性が低下するときまで遅らせるか、又は、定期大会の開催を中止した上で、新型コロナウイルスの感染の危険が低下した時点で臨時大会を開催すべきです。

その場合には、新型コロナウイルスの感染の危険性が低下して定期大会又は臨時大会を開催するまでの暫定方針・暫定予算を執行部が作成し、これを構成組織と組合員に伝達した上で、定期大会に代わる分会・支部単位での決議、職場単位での投票や郵便投票等々の方法を用いて、意見集約を行い、組織全体としての当面の暫定方針と暫定予算を決定する必要があります。

(2) 定期大会の中止・延期を巡る使用者との関係での問題

Q1-2 定期大会を中止又は延期した場合、労働組合が使用者と行う団体交渉や労働協約締結との関係で、どのような問題が生じますか？

A1-2 過去の大会で、長期的な活動方針や運動方針が決定されており、これにより執行部が団体交渉を行うべき要求項目や交渉対象が明らかであり、かつ、交渉を経て妥結し労働協約を締結することについて大会等の議を経ることなく執行部の判断のみで妥結・調印できる権限を執行部に付与している場合には、執行部はこの範囲で、団体交渉を行い労働協約を締結することができます。

しかし、新型コロナウイルスの蔓延に伴って今後生じる事業縮小や労働条件切下げの問題について、執行部が交渉権限・妥結調印権限を包括的に有することが不明瞭な場合には、締結した労働協約の効力がないとされる可能性があります（朝日火災海上保険<石堂>事件最一小判平 9・3・27 労判 713 号 27 頁）。このため、使用者から、「執行部の要求事項は、大会の決定した方針に基づくものなのか？」「執行部

の提出した要求について、今後開催される組合大会で事後承認を求めて、否決されたらどうするのか?」「団体交渉を行い労働協約を締結しても、今後開催される組合大会で事後承認を得られない危険があるのではないか?」等の疑問が出され、交渉が円滑に進まない可能性があります。

これらの問題を最小限にとどめるためには、新型コロナウイルスの感染の危険性が低下した時点で定期大会又は臨時大会を開催するまでの、当面の暫定方針の中に、新型コロナウイルスの蔓延に伴って今後生じる事業縮小や労働条件切下げその他の諸問題が生じた場合に対応するため、これらの問題が生じたときには、執行部がこれらを含む労働条件全般に関して包括的な交渉権限と妥結・調印権限を有するという内容を盛り込み、この暫定方針案を構成組織と組合員に伝達した上で、支部・分会の決議やあるいは職場での投票や郵便投票等の手続により、意見集約を行い、組織としての意思決定を行っておくことが望ましいと考えます。

(3) 大会の中止・延期を巡る組合員・代議員の大会開催請求権との関係

Q1-3 組合規約には、組合員又は代議員の一定数の求めがある場合には大会を開催しなければならないとの規定がありますが、この大会開催を求める権利について、新型コロナウイルスの蔓延の危険を理由に制限することはできますか。

A1-3 組合規約で、組合員又は代議員の大会開催を求める権利を定めているのは、執行部の恣意的判断で大会を開催せずに労働組合の民主的運営が損なわれることを防ぐためです。執行部が定期大会の開催を延期するのではなく中止し、収束後にも臨時大会を開催しないということになれば、新型コロナウイルスの危険性が低下したにもかかわらず、執行部が組合内民主主義に基づき組織方針を決定するのではなく、執行部の独断で組織運営がなされることを意味します。これは、組合員又は代議員が規約に基づき大会の開催を求める権利を行使すべき本来的な場面ですから、この権利の行使をされたときには、大会を開催せざるを得なくなります。

これに対して、執行部が大会開催を中止するのではなく、新型コロナウイルスの危険性が低下するまで定期大会の開催時期を延期するか、又は、定期大会を中止した上で危険性低下の時点で臨時大会を開催するのであれば、組合員又は代議員の大会開催を求める権利を合理的な範囲内で一時的に制限するのであり、組合員又は代議員の大会開催を求める権利を制約することについて合理性があり、適法だと考えられます。

(4) 規約所定の手続を遵守していないことを理由にした差止請求等について

Q1-4 定期大会を中止せず延期するとしても、延期について規約に定めがありません。また、当面の暫定的方針・暫定予算の決定方法について、大会に諮らずに書面投票で行うことができる旨の規定も存在しません。このため、組合員の一部が、組合執行部に対し、組合規約違反を理由に、予算執行の停止、団体交渉の中止や労働協約の締結差止等を求めてくる可能性はありませんか?

A1-4 理論上は、組合員の一部が申立人や原告となり、組合執行部を相手にして、組合規約違反を理由に、裁判所に予算執行の差止や団体交渉・労働協約締結の差止の仮

処分命令を求めたり、訴訟提起することがあり得ます。

これに対しては、組合規約に定めのない手続をとっているけれども、①新型コロナウイルスの危険性が下がったら、直ちに、定期大会又は臨時大会を開催する方針であること、②暫定的な方針を決定するために、組合員又は代議員の意思を集約する手続をとっていることを説明することにより、この措置がやむを得ないものであり、組合の内部自治として許容される範囲内の措置であるとして裁判所の理解を得られると思います。

2 定期大会を開催する場合

(1) 出席者の人数制限の可否

Q2-1 定期大会を開催しますが、新型コロナウイルスの感染を予防するため、出席者の人数を制限したいと思いますが、可能でしょうか？

A2-1 組合規約で委任を禁止する定めがないのであれば、出席する権利を有する人に対し、委任状を提出するようお願いをして、出席人数が一定の人数を超えないように協力をお願いすることまでは可能です。ですが、出席者を一定数に制限して、これを超える場合には抽選で出席者を選ぶとか、先着順で出席者を限定する等の措置を講ずることはできません。大会出席希望者が大会に出席することは、基本的な権利であり、これを制約することはできないからです。

なお、定期大会を招集する際に、出席者が一定数を超えた場合に、開会后、直ちに、議事運営に関する緊急動議を提出し、「新型コロナウイルスの危険性が下がるまで、大会の進行を中断させ、休会とする。」ことを事前に予告しておき、定期大会の出席者が事前告知した一定数を超えたら、緊急動議を提出し、これを賛成多数で採択して、議長が休会を宣言することは可能です。

(2) 規約に委任禁止規定がない場合の委任

Q2-2 組合規約に、大会の開催方法について、代議員が権利を他人に委任できるか否かの定めがない場合、新型コロナウイルスの感染予防のため、代議員が代議員としての権限行使を、他の代議員、執行部、又は、議長に委任することはできますか？

A2-2 大会の開催方法について、代議員制をとらない組合員直接参加を定めている場合、規約等の中に委任禁止の定めがなければ、組合員は他の組合員に組合員としての権利行使を委任できると解されます。したがって、直接選挙ではない代議員制の場合においても、他の代議員、議長、又は、執行部等の大会に出席する権利のある人に代議員としての権限行為を委任することは可能であると解されます。

但し、大会で役員選挙と争議権確立を行う場合、この二つについては、直接無記名投票の方法をとらなければならないことを規約上に明記している筈です（労働組合法第5条2項5号・8号参照）。この二つについては、委任できません。

(3) 包括的白紙委任の可否、定期大会に出席する者の人数

Q2-3 代議員制をとっておらず組合員全員が集まる組合大会に関して、「私は、第〇回

定期大会における全ての議案について、議長に一任します。」という白紙委任は可能ですか？ 議案書を組合員に配布するのではなく、組合事務所に備え付けて、これを読みたい組合員には事務所に来て貰うという方法でもかまいませんか？ また、組合員の大多数から委任状を貰い、定期大会に実際に出席するのは、委任を受けた議長 1 人だけで、直ちに議案を採択して終了させても問題はありませんか？

A2-3 いずれの方法も、新型コロナウイルス感染予防という理由に基づくものとして許容されると考えます。

ですが、労働組合が力をもつのは、組合員一人一人が組合の方針を理解して積極的に行動するときです。労働組合が力を発揮するためには、最低限、組合の活動経過報告・方針案・予算案を記載した議案書を組合員に配布して、理解を得るようになるべきです。この理解を得るように努めた上で、新型コロナウイルス感染予防のために、委任状を提出して貰うべきです。

もしも、組合の活動経過報告・方針案・予算案を組合員に配布せず、これについて組合員の理解を得ようとしないうまま、白紙委任状を集めて、議長 1 人だけで議案を採択しても、労働組合の方針は形骸化し、組合活動に組合員が参加しようとしなくなり、労働組合そのものが瓦解する可能性さえあります。

組合組織運営の方法には様々なものがありますが、いかなる場面においても、どうすれば、組合員一人一人が組合の方針を理解し、活動に積極的に参加して貰えるかという基本的な視点を見失ってはならないと考えます。

(4) 規約に委任禁止規定がある場合の委任

Q2-4 組合規約に、大会の開催方法について、代議員が他の者に権限行使を委任することはできないと定めています。この規約がある以上、新型コロナウイルスの流行という非常事態においても、代議員が他の者に権限行使を委任することは一切できないのでしょうか？

A2-4 組合大会の開催方法について、代議員制をとる場合には、規約で委任禁止を定めている例が少なからずあります。この規定を設けている目的は、組合民主主義を貫徹するために、代議員に対して、大会に自ら直接参加して、組織としての意思形成に参画することを義務付けるためです。

この規約の趣旨については、平常時に代議員が委任することを禁止する趣旨であり、新型コロナウイルスの蔓延というような非常時にあっても委任を禁止する趣旨ではないとの解釈が許されると思いますので、新型コロナウイルスの流行という非常事態の下で、代議員が他の人に権限行使を委任することは可能だと考えます。

なお、大会議案に役員選挙と争議権確立が含まれている場合、この二つについては、直接無記名投票でなければならぬことを規約上で明記している筈です（労働組合法第 5 条 2 項 5 号・ 8 号参照）。この二つについては、委任できません。

(5) 書面投票の可否

Q2-5 組合規約には、大会における採決の方法に関して、代議員が出席せずに、大会開催前に執行部が示した議案について、事前に書面で賛否を明らかにする書面で投票

することを禁止する規定はありません。この場合、代議員が大会に出席せず、書面投票で採決に参加することは可能でしょうか？

A2-5 組合規約では、大会の成立要件として、「代議員の総数の〇分の〇以上の出席」等と記載するのが通例です。この出席の意味について、委任状提出による出席扱いを認める趣旨であると解することができる場合（→前掲(2)(3)）には、委任状を提出した組合員と実際に出席している組合員の合計数が規約の定める定足数を満たしていれば、大会が成立することになります。そして、御質問のように、出席に関する委任状と併せて書面で議案に対する賛否の見解を明らかにしている場合には、委任を受けた代議員は、各議案毎に採決を行う際に、「賛成〇票」「反対〇票」「保留〇票」と賛否を明らかにすることになります。

3 役員選挙

(1) 郵便投票

Q3-1 役員選挙について、これまで、職場内に投票箱を設置し、始業前、昼休み、就業後に投票して貰っていました。今回の新型コロナウイルスの感染の広がりに対応するため、事務系は在宅勤務、工場系は一時休業となり、組合員の出社数が大幅に減っています。そこで、郵便投票に切り替えることは可能でしょうか？ どうすればよいのでしょうか？

A3-1 規約の中に郵便投票を禁止する規定がなければ、可能です。

但し、在宅者が郵便投票を行うためには、在宅者全員の自宅の住所を労働組合が掌握している必要があります。日本の労働組合の場合、チェックオフしている組合員の配属先と職名は労働組合が掌握していますが、組合員の自宅については掌握していないのが通例です。また、会社は、組合員の自宅について個人情報保護を理由に開示しないのが通例です。組合員の自宅の住所を労働組合が掌握していなければ、在宅者に関して郵便投票を実施するのは困難です。

郵便投票を実施する場合には、選挙の告示をする際に、立候補者の立候補届期日だけでなく、郵便投票を行う期間、郵便投票の締切時刻（〇月〇日午後〇時まで）に〇〇に配達されたものを有効とし、これ以降届いたものは無効とする。）を明記すること、及び、投票用の封筒は、投票の秘密を守るため二重封筒とし、投票用紙に記入した上で、内封筒に入れて封をすること、この内封筒には何も記載しないこと、この内封筒を郵送用の外封筒に入れ、外封筒には投票者の住所氏名を記載します。

開票作業は、まず、外封筒で投票者の氏名を有権者名簿と照合して、投票者の氏名を記録し、次に全部の外封筒を開封して、内封筒を取り出し、内封筒をよく混ぜてから、内封筒を開いて開票作業を行います。

(2) Webシステムによる投票

Q3-2 役員投票をWebシステムで行うことは可能ですか？

A3-2 直接無記名投票で行われ、投票の秘密が守られるのであれば、可能です。

すなわち、一人一票という投票管理がなされ、投票する権利を有する者が代理人等

を介さずに自ら投票し、かつ、各自の投票内容について秘密が守られるのであれば、Web システムを利用することが可能です。

インターネット環境を利用した労働組合向けのソフトが市販されていますが、まだ、数百万円するものもあり、導入しているのは一部の労働組合に限定されています。このシステムでは、投票は、各自のパソコン又はスマホか、又は、組合事務所等の投票所のパソコンから行います。各自に投票参加のためのパスワードを交付して一人一票の投票管理を行い、投票集計の前に送信元の情報を削除して匿名化してから集計作業を行うというシステムです。

組合員全員がインターネットに接続できる環境にない場合には、組合事務所に投票所を設置し、組合事務所に投票専用パソコンを設置することも可能ですから、新型コロナウイルスの感染予防のために十分注意しながら、組合事務所での投票と在宅投票と併用することも考えられます。

なお、無記名投票用の無料ソフトがあります。無記名アンケート調査用に作成されたものであり、どの程度、投票の秘密が守られるか不明ですが、活用できる可能性はあります。

(3) 立候補者数が定足数以内の場合に無投票当選とすることについて

Q3-3 組合規約には、役員選挙は、全組合員の直接無記名投票で行う旨の記載があり、これまでは、立候補者が役員の定数の範囲内であっても、信任投票を実施してきました。ところが、今回の新型コロナウイルスの感染の拡がりに対応するため、組合員の出社数が大幅に減っています。このため、職場において信任投票を実施するのは困難です。役員選挙の立候補者が定数の範囲内である場合に、国政選挙や地方自治体の選挙の場合と同様に、信任投票を省略して、無投票当選とすることはできますか？

A3-3 組合規約では、役員選挙に関して、組合員又は大会代議員の直接無記名投票で行うと定めているのが一般的です。これは、労働組合法5条2項5号の条文で、組合規約に記載事項として、直接無記名投票を行うべきことを定めているからです。

この労働組合法の条文の趣旨について、行政解釈は、次のとおりです。

○組合員の直接無記名投票

(昭和25年1月23日 労収第397号)

佐賀県知事あて労働省労政局長通知)

役員の立候補者の数が役員の定員を超過しない場合に、直接無記名投票による選挙を行うことなく立候補者が役員となることは、立候補が充分民主的且つ自由に行われているものである限り差支えないものと解する。

(参考)

労働組合の役員は組合員の直接無記名投票により選出されることになっているが、立候補者が定員を超過しない場合は、法的には選挙は不要と思うが如何、この場合にも信任投票は必要であるか。

(昭和25年1月14日 佐賀県知事発)

出典：厚生労働省労政担当参事官室編『5訂新版 労組法 労働関係調

したがって、直接無記名投票を行うことなく立候補者が役員になる旨を組合規約上に定めることは、立候補が民主的かつ自由にできる状態である限り、労働組合法5条2項5号に抵触しません。

しかし、このような無投票当選条項を規約上に明記しておらず、規約上に、役員選挙に関して、組合員又は大会代議員の直接無記名投票で行うとのみ記載している場合には、平常時においては、立候補者が定数を超えなくても、信任投票が必要であると解されます。

これらを総合しますと、規約上に無投票当選条項がない場合において、新型コロナウイルスが蔓延しているという特別な状況で、役員選挙の信任投票を省略するためには、少なくとも、選挙実施の告示の時点で、①選挙の実施を組合員に周知させて、立候補が十分民主的かつ自由に行われるようにすること、②立候補者が定数を超えない場合には、暫定的に無投票当選扱いする旨を告示すること、③新型コロナウイルスの感染の危険性が下がった時点で、正式の信任投票を実施することを予告すること、の三点が必要があると考えられます。

4 争議権の確立について

Q4-1 規約上で、争議権を確立するために、組合員又は代議員の直接無記名投票が必要であると定めていますが、これの実施方法についても、役員選挙（→前掲3）と同じですか。

A4-1 郵便投票（→3(1)）とWeb投票（→3(2)）については、争議権確立の直接無記名投票に関しても当てはまります。

しかし、無投票（→3(3)）は、争議権確立に関しては、当てはまりませんので、何らかの方法で、組合員又は代議員の直接無記名投票を行う必要があります。

5 Webシステムを用いた執行委員会・大会その他の会議

(1) Webシステムを用いた会議の可否

Q5-1 Webシステムを用いて執行委員会や大会等を開催することは可能ですか。可能である場合には、どのような方法をとる必要がありますか。

A5-1 組合規約の中に、これを禁止する規定がない限り、SkypeやZoom等のWebシステムを用いた会議を開催し、決議をすることが可能です。

労働組合がWebシステムを使う場合の方法に関する法令や行政解釈や裁判例は見当たりませんが、株式会社の取締役会でWebシステムを使うことに関して、法務省民事局参事官室の見解があり、これが参考になります。

すなわち、法務省民事局参事官室の平成8年4月19日付け「規制緩和等に関する意見・要望のうち、現行制度・運用を維持するものの理由等の公表について」において、「取締役間の協議と意見交換が自由にでき、相手方の反応がよく分かるようになっていく場合、すなわち、各取締役の音声と画像が即時にほかの取締役に伝わ

り、適時的確な意見表明が互いにできる仕組み」であれば、テレビ会議システムによる取締役会も認められると記載されています。

なお、取締役会の場合には、画像は絶対的に必要な条件ではなく、電話機のスピーカーフォン機能を利用して、「出席者が一堂に会するのと同様に適時的確な意見表明が互いにできる状態」であれば、問題ないとの学説が有力です。取締役会の場合には、人数が少なく、身代わり出席の問題がないので、画像なしの電話会議でも問題ないとの理由です。この考え方によれば、労働組合の場合も、画像なしの電話会議に誰が出席しているのかを、お互いに確認できるのであれば、画像なしの電話会議でも構わないこととなります。

Skype や Zoom 等の Web システムは、普通の常識的な使用方法をとれば、上記の必要条件を充足しています。但し、主宰者（ホスト）が、特定の出席者の発言を封じ込めるために、特定の出席者について常時「ミュート」（音声伝送を遮断）扱いにする等の権限濫用を行った場合には、上記の条件を充足しませんので、会議が有効に成立したとは認められません。

(2) Web システムによる会議の出欠確認

Q5-2 組合規約では、大会と中央執行委員会の成立要件について、3分の2以上の出席を必要とする旨を定めています。また、議事運営規則で、大会開催の場合、代議員証を発行し、大会会場入り口で出欠確認を行い、出席者の総数を確認し、議場に報告して、出席者数が大会成立要件を充足していることを確認することとされています。Web システムを用いて大会を開催する場合、これらの出欠確認はどのようにして行ったらよいのでしょうか？

A5-2 Zoom であれば、参加者が会議に参加するIDとパスワードを会議の都度変更し、これを参加資格者に一斉にメール送信することにより、代議員証等の発送に代えることができます。そして、ミーティングオプションで、「待機室を有効にする」にチェックを入れておく等の様々な方法により、参加時に出席を確認することができます。会議を開始した後も、常時、出席者を確認することができます。

その上で、もしも、出席資格を有する本人が会議に参加するのではなく、誰かを身代わりにして代理出席するのを防止する必要があるなら、ホストが一人一人の出席者を読み上げて出欠確認を行い、その際に出席者の顔を画像で確認することもありますが、この方法は数百人規模になると難しいかもしれません。

(3) Web システムを用いた会議の議事録

Q5-3 当労働組合では、会議を開催した場合には、いつも議事運営を含め詳細な議事録を作成しています。その場合には、Web システムを用いた会議の議事録には何をどのように記載したら良いのでしょうか？

A5-3 取締役会の議事録の作成方法が参考になります。

会社法施行規則101条3項1号かつこ書きには、取締役会議事録中の取締役会の開催の場所の記載について、当該場所に存在しない取締役が出席した場合に出席の方法を記載すべき旨の記述があります。

ですから、労働組合の場合も、「開催場所<メイン会場> ○○○○（但し、○は○○におり、○○は○○におり、これらの者は Zoom（又は Skype 等）を使用した Web 会議システムにより出席した。）」と記載すればよいことになります。

議事録の冒頭には、「議長は、○○を用いた Web 会議の方法により○○を開催することについて、出席者全員の了解を求め、出席者全員は、一致してこれを承認した。続いて、議長は、出欠確認を行うことを宣言し、出席資格を有する者の名前を順に読み上げて、出欠確認を行い、出席者を確認した。この出欠確認により、出席者全員の音声即時に他の出席者に伝わり、出席者が一堂に会するのと同様に適時的確な意見表明が互いにできる状態となっていることについて確認し、また、出席者総数が○○名であり、定足数に達していることを確認した。その上で、議長は、○○を開催することを告げ、議題の審議を開始した。」と記載することになります。議長は、この記載内容のように、実際の議事運営を行う必要があります。

そして、議事録の末尾の記載内容については、「議長は、以上の審議を行った上で、出席者全員に対し、本日の○○について、Web 会議システムにより出席者の音声即時に他の出席者に伝わり、出席者が一堂に会するのと同様に適時的確な意見表明が互いにできる状態となっており、終始異状なく議題の審議を終了したことの確認を求め、出席者全員が一致してこれを確認した上で、議題の審議を終了した。」と記載することになります。議長は、この記載内容のように、実際の議事運営を行うことになります。

(4) Web システムを用いた会議と直接無記名投票との組合せ

Q5-4 Web 会議を行いつつ、役員選出手続を行うことは可能ですか。

A5-4 役員選出のためには、直接無記名投票を行うのが原則であり、立候補者が定数を超えない場合において無投票当選とするためには、原則として、規約に無投票当選条項を設ける必要があります（→前掲 3 (3)）

既に、Web システムを用いた直接無記名投票のための無料ソフトも出ていますが、その信頼性は不明です。

直接無記名投票を行うために、Web 会議を一時中断して休会し、予め配布した郵便投票用紙で郵便投票を行い、その結果を集約して、後日、Web 会議を再開するというやり方もあり得ます。

(5) 業務用 Web 会議システムを借用することについて

Q5-5 社内には業務用の Web 会議システムがあります。労働組合がこのシステムを借りて労働組合の会議を行うことには何か問題がありますか？

A5-5 大学の教員組合の中には、複数のキャンパスを結ぶ大学の Web 会議システムを用いて、組合員全員大会を開催している例が見られます。労働組合が使用者のもつ業務用 Web 会議システムを借用することそれ自体は、便宜供与として許容される範囲であり、問題はありません。

ではありますが、労使関係が円満なときには、業務用の Web 会議システムを借用することに問題がなくても、今後、新型コロナウイルスの感染が拡がり、事業縮小や

労働条件の引き下げの問題が生じたときに、労使関係が緊張し、Web 会議システムの使用という便宜供与を使用者が打ち切る可能性があったり、社内システムによっては情報漏洩のリスクがあります。この便宜供与の打切は合理的な理由がない限り不当労働行為に該当する違法なものですが、労働委員会に不当労働行為救済の申立てをして救済を得るためには相当長い日数を必要とします。

万が一のことを考えると、Web 会議システムを労働組合が使うのであれば、自前で用意すべきであると考えます。

6 労働組合法第5条第1項に基づく資格審査との関係

Q6-1 非常事態であることを理由に、労働組合の規約を完全に遵守できない場合（例：規約所定の時期に定期大会を開催しないこと、代議員の委任禁止条項があるにも関わらず、非常事態であることを理由に代議員の委任を認めること等）や、平常時の組織運営と異なる運営をした場合に、労働組合の資格を否定されることはありませんか？

A6-1 労働組合法は、「労働組合」の定義について、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合体」（労組法第2条本文）であって、使用者の利益代表の参加を許す等の除外事由に該当しないもの（前同但書）と定めています。非常事態であるために組合規約を遵守できない事態が生じたり、平常時の組織運営とは異なる組織運営をせざるを得ない事態が生じたりしても、この労働組合法第2条が定めている「労働組合」の定義から逸脱しておらず、「労働者が主体」「自主的」「経済的地位の向上を図ることを主たる目的」を充足している団体であれば、労働組合法上の労働組合として扱われます。

また、労働組合法は、組合規約に定めておくべき事項を規定しており（第5条2項）、組合規約に法所定の定めが欠けている場合には、労働組合法に基づく法人格取得や不当労働行為救済の申立て等の労働委員会が行う手続を利用したり参画したりすることができません（第5条1項）。

ですが、この労働組合法第5条2項に関して、労働委員会が行う資格審査は、組合規約の定めが第5条第2項を充足しているか否かを確認する形式的審査（書面審査）であり、規約違反の事実の有無や組織運営の具体的方法や内容等の実体的審査は行いませんので、組合規約を完全に遵守できなかつたり、平常時と異なる組織運営をしたりしても、法人格取得や不当労働行為救済申立の際に支障が生じることはありません。