



過半数代表は「働く者の立場」の代表です！ **その3**
公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう！

過半数代表者が使用者(会社)と締結する 36 協定とは!?

使用者(会社)が労働者(社員)に対し“時間外および公休日”に働かせることを可能にするため、使用者と過半数代表者が結ぶ『協定』です

労働基準法では、労働時間は原則“1日8時間・1週40時間以内”と休日“1週1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与える”とされています。これを「法定労働時間」「法定休日」と言います。

この「法定労働時間」「法定休日」を超えて、従業員に時間外労働(残業)や休日出勤をさせる場合には以下の事が必要です。

- ・ 労働基準法第36条に基づく労使協定『36協定』の締結
- ・ 労働基準監督署への届け出

すなわち、時間外労働(残業)や休日出勤を行う場合は、予め使用者(会社)と過半数代表者が36協定を締結する事が必要です。36協定を締結せずに超勤や休日出勤させると法律違反になります。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条

使用者は、当該事業場に、労働者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、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

JR東日本では今まで健康障害や過労死等を防ぐために、**1日8時間、1ヶ月45時間、1年330時間、公休日労働は月2日まで**と36協定を締結してきました。これが**過半数代表者により変更**され、時間外労働や休日出勤が増加される可能性もあります。**過半数代表者は“単なる代表者”ではありません!!**

**36協定は私たちの健康や命を守るうえで重要な協定です
立候補者が36協定をどのように考えているのか確認してみよう**



過半数代表は「働く者の立場」の代表です！ **その4**
公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう！

? 過半数代表者選出は公正・公平に行われていますか？

過半数代表者は民主的な手続きにより労働者間で選出する事が法令で定められています。しかし実際には守られていない場合が多いため、2019年の法改正で過半数代表者の選出要件として「使用者の意向に基づき選出された者でないこと」が明記されました(労働基準法施行規則第6条の2)。既にお知らせした通り、過半数代表者は労働者間での公平な選出により決定するものであり、使用者の関与を認めるものではありません。

「働く者の立場の代表を選出する」という目的を正しく認識し、より良い職場環境の実現に向け、過半数代表選出が公平・公正に行われるようしっかりとチェックしていきましょう!!



～過半数代表者選出手続きチェックリスト～

- 休職者を含めて十分な周知期間が設けられ選出手続きが行われましたか？
- 投票用紙を配布する際、特定の候補に投票するよう働きかけはありませんか？
- 投票所に「ついたて」を設置する等、投票の秘密を確保する工夫はありましたか？
- 投票用紙にナンバリング等はされていませんか？
- 投票期間の変更や前倒しの開票が行われていませんか？
- 社友会の代表者が選出手続きを経ずに過半数代表者になっていませんか？
- 選出手続きを行わず、一方的に過半数代表者を指名されていませんか？



チェックリストに当てはまることがあればすぐに地本にご連絡下さい！

? 他にも、職場で気になることや不安はありませんか？

ある職場では…

- ・投票所についたて等が無く、管理者から見える所で投票させられた
 - ・管理者を通じて「出口調査」が行われた
 - ・投票所周辺に管理者が立っていて若手の肩をたたいていた
 - ・会社から立候補を促されたり、特定候補への投票を求められた
- 等の声が組合員から出されています。

また、過去には…

会社が特定の候補を当選させるために昼食会や懇親会を開催し、費用を負担していた事象も明らかになっています!!



会社の意向に基づき選出された場合は無効であり、コンプライアンス違反です!!

公正・公平な過半数代表者選出を実現し、コンプライアンス違反を許さず、安全で働きやすい職場を私たちの手で創り出そう!!