



今こそ皆で
考えよう!

過半数代表者は「働く者の立場」の代表者です! Part1

公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう!

そもそも、過半数代表者とは?

各事業場の労働者の過半数の信任を得て、36協定等の労使協定を会社と締結し、就業規則の作成・変更の際に意見を述べる役割を担います。労働基準法等の法令によって規定され、会社側と対等の関係に立ち、事業場で働く労働者の立場で判断し行動する、「働く者の立場」の代表者です。過半数で組織する労働組合が無い場合は選挙等公平な方法で選出します。



労使協定締結や就業規則の作成・変更について、「働く者の立場」の代表を民主的に選出することが法令により規定されています!

過半数代表者の役割は?

①就業規則に対して労働者の意見を述べる

使用者は就業規則の作成または変更の際に過半数代表者の意見書を付けて労働基準監督署に提出することが労働基準法で定められています(労働基準法第90条)。

就業規則は賃金や業務内容等についての契約書のようなものです。最近では「働き方改革」に関する内容や「休業指示」にかかわる就業規則の改正等について改正が行われ、代表者への意見聴取が行われています。

会社施策の進展や働き方の変化に伴い、就業規則の変更が今後も想定されるため、過半数代表者が「働く者の立場」で意見を述べる事が今まで以上に重要になります!



就業規則は私たちの労働条件の根幹に関わる極めて重要なものであり、意見を述べる過半数代表者の役割は重要です!



②労使協定を締結する

使用者が従業員に超勤や休日出勤をさせるには、労働者と使用者が労使協定を結ぶ事が労働基準法で定められています。いわゆる「36協定」であり、使用者がこの協定を結ばずに残業を命じると刑事罰を科せられます(労働基準法第36条)。



超勤時間の上限は36協定で決まり、その内容は働き方に大きく影響します! 統括センターの設立や「柔軟な働き方」の進展により、私たちの働き方が大きく変わる中、36協定を締結する過半数代表者の役割は極めて重要です!

③法律で決められている委員会の労働者側の委員を推薦する

安全委員会と衛生委員会を統合した安全衛生委員会が開かれる場合、労働災害防止の取り組みを労使一体となり行うため、過半数代表者がその委員を指名することが労働安全衛生法により定められています。

安全衛生委員会は、安心して働ける環境を築くために職場で発生する問題を議論し、解決していくための重要な場です!



過半数代表者の役割について考え、安心して働ける労働環境を創り出すために、職場の声を反映する代表者を選出しよう!



今こそ皆で
考えよう!

過半数代表者は「働く者の立場」の代表者です! Part2
公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう!

過半数代表者になるには?

過半数代表者になる要件が定められています (労働基準法施行規則第6条の2)

- ① 監督または管理の地位にある者でないこと
- ② 法に規定する協定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
- ③ **使用者の意向に基づき選出されたものでないこと**

つまり、過半数代表者になれるのは・・・

- ◆ 現場長等の管理職・指定職の方は過半数代表者になることはできません!
- ◆ 親睦会の幹事等を自動的に選任した場合は無効です!
- ◆ **会社が過半数代表者を指名したり、選挙・信任投票等、公正な手続き無しに過半数代表者となることはできません!**
- ◆ **会社が立候補を促したり、「この人に投票して欲しい」と斡旋したり等、会社の意向に基づき選出された場合は法令違反であり、無効です!**



「〇〇さんに投票して欲しいとか、「わかってるよね?」「よく考えて投票するように」等

会社から投票内容について依頼や斡旋があれば、コンプライアンス違反です!

管理者など「職場の上司」という立場を通じて行われることも同様に違反です!

※過半数代表者選出について労働者間で議論することは全く問題ありません



過半数代表者は労働者間での公平な選出により決められるものであり、使用者の関与を認めるものではありません。また、会社はあくまでも便宜上手続きを行うに過ぎません。



「働く者の立場の代表」を公正・公平に選出し、安全で働きやすい職場を創り出そう!!



今こそ皆で
考えよう!

過半数代表者は「働く者の立場」の代表者です! Part3 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)。既にお伝えした通り、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?
- 投票用紙やボールペン等にナンバリング等はされていませんか?
- 人により、異なる大きさの投票用紙が配布されていませんか?
- 投票期間の変更や前倒しの開票が行われていませんか?
- 社友会の代表者等が選出手続きを行わ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に一方向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
 - ・投票用紙にナンバリングが行われていた
 - ・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!!