ŌMIYA NEWS

No.136　2025年2月11日　JR東労組大宮地本

今こそみんなで考えよう!!

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選出される、会社側と対等の関係に立ち、労働者の立場で判断し行動する、「働く者の立場」の代表者**であり、**「使用者の意向」ではなく、民主的に選出する**事が規定されています。

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規定され、労働条件に大きく影響します。
最近では「仕事と育児・介護の両立」等、「柔軟な働き方等のさらなる推進」に伴い、就業の規則変更が見込まれます。

また、現在「勤務制度を含めた人事・賃金制度の総合的な改正の検討」が進められており、今後就業規則はもとより、職場環境・労働条件の激変が見込まれます!!

就業規則は労働条件の根幹に関わる重要なものであり、今後の変化も見据え、過半数代表者が働く者の立場で意見を述べる事が極めて重要です!!

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、労使協定を結ぶ事が法律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(労基法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！
要員不足の中、組織再編や「融合と連携」が進み、私たちの働き度が過去最高に高まる中、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で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実現するために、働く者の立場で行動する代表者を選出しよう！

ŌMIYA NEWS

No.137　2025年2月11日　JR東労組大宮地本

今こそみんなで考えよう!!

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！

「○○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!!

ŌMIYA NEWS

No.138　2025年2月11日　JR東労組大宮地本

今こそみんなで考えよう!!

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？

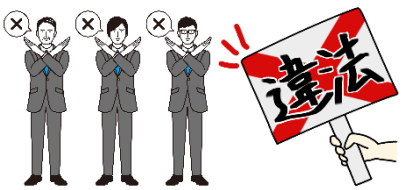
チェックリストに当てはまることがあればすぐに地本にご連絡下さい！

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
- ・会社から立候補を要請されたり、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!!