

盛地申 第6号

2019年4月期 36協定交渉

パート ④

第8項 組合

過半数代表者の選出において不適切な事象があったことから、民主的な選挙手続きを行うように改めること。

過半数代表者は、労働基準法施行規則第6条の2に基づき選出を行っているところである。

社員代表選挙を行うにあたり、不適正な事象を防ぐ為の対策は？

会社

会社から通達が出されており、支社から現場に通達を出している。その中には「不適切な手続きの禁止」として「投票用紙に番号を記載し、その番号と社員名を対照させ、投票内容を把握する事」「投票用紙を配布する際、特定の候補者に投票するよう働きかけを行う事」等7項目が記載されている。職場内での周知は箇所の方法に委ねている。なお通達は過半数代表選挙を行わない職場も含め全箇所に出している。

職場からは不適切な投票として、

「投票権がある専従休職者が投票できなかった」

「投票用紙にナンバリングがされていた」

「投票の際、誰を記入したか見える所に管理者が座っていた」

「記入の際、管理者が特定の候補者の氏名を指差し、投票を促す仕草を行った」

「投票を終えた社員に対し、出口調査を行っていた」

など事象があったと報告を受けている。把握しているか？

「専従休職者が投票できなかった」件は、把握している。相応しくないケースであり、再投票を促し、本人の意思は確認した。それ以外の事象は把握していない。事実であれば通達に反している事であり相応しくない。通達に基づいたやり方となるよう指導していく。

第9項

2019年5月1日以降の36協定有効期間は、5月1日から2020年4月30日までの1年間とすること。なお、問題が発生した場合は労使で改善に向けた議論を行うこと。

1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める36協定の有効期間は、現行法令上望ましいとされる最長の時間である1年間が必須であると考えている。

なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約」に則り、取り扱うこととなる。

適正な労働時間管理、超過勤務の削減にむけ 検証運動を職場から創り出そう！