



過半数代表者 その① の選出について考えよう！

■過半数代表者とは？



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」を代表する者が36協定などの労使協定を締結したり、就業規則の作成や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ない場合には選挙など公平な方法で選出します。

■過半数代表者の役割とは？



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。会社施策の進展や働き方の変化に伴い、今後も就業規則の変更が想定されるため、過半数代表者が「働く者の立場」で意見を述べるの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

36協定



◆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



◆安全衛生委員会は、安心して働ける環境をつくるために職場の問題を議論し、解決していくための重要な場です！

過半数代表者は、公平・公正な手続きによって労働者間で選出するものであり、使用者の関与を許すものではありません。会社が過半数代表者選出について掲示を出したり、投票所の準備をしたりするのは便宜上、あくまで事務手続きを行うに過ぎません。

申1号「第43回定期大会発言等に基づく申し入れ」交渉で

以下のことを会社と確認しています。

- 使用者の意向に基づき選出された者は、従業員代表として認められない。
- 現場長や管理者が業務中に特定の候補者を当選させるための運動をしてはならない。
- 社員代表者の選出は、労働者が自主的に選ぶものであり、会社が介入してはならない。
- 労働者の意思を阻害しないことが前提であり、公平性・公正性を確保していく。
- 投票の際は、「無記名投票を行い投票の秘密を守ること」「直接投票所で投票できない者に対しては、本人に事前に周知した上でメールや電話等で投票していくことを」を本社として各機関に指導している。