

各職場で「過半数代表者」の選出手続きがはじまる

4月1日現在、過半数の社員を組織する労働組合がない職場において、労働基準法などに基づいて「労使協定」の当事者となる過半数代表者（社員代表）1名を選出する手続きがはじまりました。

「社員代表選出」には民主的な手続きが必要

「労使協定」とは、使用者（会社）と労働組合、あるいは過半数代表者が「労基法」で締結を義務づけられている事項の契約を指し、署名捺印により成立します。職場社員の代表として会社と契約を行うため、公平かつ、民主的な手続きによる選出は無論のこと、使用者（会社）の意向を受けた社員ではないことが要件となっています。また、社友会や互助会などの親睦会の代表者を自動的に選出することも禁止されています。

協定種類等		管理職	社員	エルダー	G S
労基法第24条 (24協定)	立候補	×	○	○	○
	有権者	○	○	○	○
労基法第36条 (36協定)	立候補	×	○	○	○
	有権者	○	○	○	○
労基法第90条 (就業規則意見聴取)	立候補	×	○	○	○
	有権者	○	○	○	○
労働安全衛生法 第19条	立候補	×	○	○	○
	有権者	○	○	○	○

職場の問題に向き合い、意見を公平に聞ける社員代表を選ぼう！

過半数の社員を組織する労働組合がない職場においては「36協定」に関して、社員代表が労働時間の把握や協定締結の可否を判断することになります。また「就業規則の変更」では変更自体の賛否のほか、職場で働く社員の意思を取りまとめ、会社に提言する役割もあります。社員代表には、会社と契約行為を行う以上、責任や役割が生じます。決して人気投票ではありません。職場の問題に向き合い、利害なく社員の意見を公平に聞く社員代表を選ぶことが大切です。

私たち東日本ユニオンは、労働組合として職場の問題や労働条件の維持、改善にむけて、組合員をはじめ現場の社員とも広く意見交換や議論を行い、経営側と団体交渉を通じて改善を図っています。一緒に働きやすい職場をつくりましょう！



東日本ユニオンに結集しよう！