

使用者の意向で選出した労働者代表が合意した労使協定は無効！

2019年4月に労働基準法施行規則が改正され、労働者代表の選出要件が厳格化されました。労働者代表は、以下のいずれにも該当する人でなければなりません。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと
- ② 法に規定する協定など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きにより選出された者
- ③ **使用者の意向に基づき選出された者でないこと**

特に③は、2019年4月より施行された新要件です。この間、選出された労働者代表が本当に労働者の代表として労働者側の意向を反映した協議が行われているのかが疑わしい局面が多く、強い疑念が持たれていたことから改正されました。

「労働者の代表として労働者の意見を取りまとめ、労働者の立場を守るために必要な交渉を使用者とするを求め、その結果として労使間で合意された協定でなければ有効としない」というルールをより明確にし、会社が指名した労働者に対して形式的に選挙を行い選任するという方法は認められず、**選出過程に問題のある労働者代表との間に締結した労使協定は無効となります！**

- ・ **会社が特定の労働者を指名したり、会社が指名した候補者の中から投票をさせたりするなど、使用者の意向によって労働者代表者が選出された場合**
- ・ **社員会（社友会）、親睦会などの代表者が自動的に労働者代表者になった場合**

労働者代表の選出は投票・挙手などの民主的方法で、かつ「公正・公平」に行われるべきものであり、「不正」などもってのほかです。しかし…

- ① **Web投票を強行**
- ② **白票・棄権票＝信任票！？**
- ③ **指定職1名のみが投票立ち会い**
- ④ **SNSアプリで指定職が社員に投票依頼**
- ⑤ **投票者によって違う種類の投票用紙を配布**
- ⑥ **運転職場では業務中の添乗指導と称し、密閉空間で「使用者の意向で立候補した候補」への執拗な投票依頼**
- ⑦ **一部社員を「食事会」などに連れ出し、投票を依頼する**
- ⑧ **投票用紙にナンバリング、投票後にどの社員がどの候補に投票したかが特定できる**



これまでの労働者代表選挙では、品川支部内の職場で「民主的ではない」「公正・公平性を欠く」とも言える事象が多発しました。何故このようなことをするのでしょうか？これでは会社の意向が働いていると受け止められてもおかしくありません！！

使用者の意向を汲んだ労働者代表ではなく、職場の労働者の意見に耳を傾け職場に反映させる「労働者のための労働者代表」を送り出そう！