



## 労働者代表選挙について考えよう！①

### (1) 労働者代表って何ですか？

使用者（会社）が時間外労働や休日労働などを行わせる場合、労使協定を締結しなければなりません。この締結を行う際に、当該事業場内（職場内）に過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、無い場合には「労働者の過半数を代表する者と協定を締結しなければならない」と労働基準法に明記されています。このため、労働者代表は、労働者の代表として、公正・公平で、かつ、第三者がみても適正に選出されなければなりません。使用者（会社）の意を汲んでいる労働者や、労働条件の決定や労務管理を行う管理監督者（職場で言う助役などの管理者）がふさわしくないのは当然です。

### (2) JR東日本会社における労働者代表の役割とは？

職場（事業場）での労働者代表の役割として

#### ①会社と行う各種労使協定締結などのため

- |                  |                            |
|------------------|----------------------------|
| (1) 労働基準法第24条    | 賃金控除に関する協定の締結              |
| (2) 労働基準法第32条の3  | フレックスタイム制に関する協定            |
| (3) 労働基準法第34条    | 一斉休憩の適用除外に関する協定            |
| (4) 労働基準法第36条    | 時間外及び公休日労働の取り扱いに関する協定      |
| (5) 労働基準法第39条の2  | 団体添乗業務に伴う労働時間などの取り扱いに関する協定 |
| (6) 労働基準法第90条    | 就業規則の作成または変更に伴う意見聴取        |
| (7) 労働安全衛生法第19条  | 安全衛生委員会における委員の推薦           |
| (8) 労働者派遣法第40条の2 | 事業所単位の労働者派遣の期間制限に関する意見聴取   |

#### ②月1回開催される「安全衛生委員会」（従業員が50名以下の事業所は「安全衛生管理体制」の開催が努力目標）への参加

上記に示したものは、労働者代表が会社に申し入れるものではなく、会社側が労働者代表に申し入れるのが一般的で、合意が図れれば調印するものであり、合意するために事前に議論することは必然です。なお、労働者代表であることや、労働者代表になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由に不利益な取り扱いをしてはならないと労働基準法施行規則第6条の2に明記されています。



社友会とは意味が大きく違う！

各地区や職場で社友会が結成されていますが主に「会員の親睦・交流・相互扶助を通じた会社の調和と活性化が目的」であり、法的に認められている組織ではありませんので、団体交渉など一切の権限がありません。

そのため、労働条件や労働環境の改善などを会社から提起されても、議論ができません。

**労働者代表の役割を正しく認識し、  
代表にふさわしい労働者を選出しよう！**

## 労働者代表選挙について考えよう②

### (3) 労働者代表選挙になった場合、誰がふさわしいのか考えよう！

職場で発生している諸問題や、要員不足を起因とした「超過勤務」「休日出勤」「年休消化数」や安全問題や衛生問題などを使用者（会社）と議論していくためにも、誰が職場の労働者代表としてふさわしいのかを考えていかななくてはなりません。1番重要なのは、使用者（会社）と対等の立場で真摯に議論を行い、改善につなげていくことが重要になります。この間、ある職場の過半数代表者に対して、改善要求を何度も出しましたが「話を受け付けない」「職場では議論出来ない」「俺にはこれ以上出来ない」など、改善につながることが出来なかった職場もありました。これでは、いつになっても職場の問題は解決しません。

2019年度から働き方改革関連法が施行されています。今一度、労働者の権利を学び直していく必要があります。「名ばかり労働者代表」ではなく、「職場の安全問題や衛生問題に真摯に取り組み、改善に向けて働きがいある職場を目指していくこと」が、労働者代表の役割と言えます。

### (4) 今こそ労働組合としてチェック機能を果たそう！

JR東日本会社は「コンプライアンス遵守」や「ESG経営」を掲げつつも、職場を点検すると「不当労働行為」「不正行為」の横行や「差別」「人権侵害」まで行われており、まさに「無法地帯状態」です。休憩時間にしっかり休憩できているか？超勤は付けられているか？年休は取得できているか？不安全な作業を社員に強いていないか？職場環境で不衛生な箇所はないか？など、職場の実態に合わせ点検しましょう。そして、それらを議論するためにも、労働者代表にふさわしい労働者を選出し、安全衛生委員会で議論していくことが極めて重要です。

これまで行われてきた過半数代表者選挙では、労務管理を行う助役や、会社の意を汲んで立候補する事象、投票においては「投票用紙にナンバリングがされている」「投票所で管理者（非組合員の助役）による圧力」「投票箇所を複数設置し私たちの目の見えないところをつくる」「インターネット投票」、乗務員職場では「乗務中に添乗指導と称して投票依頼」などが強行され、投票者の思いが届かない状態がつけられるなど、不公平感ある投票が一部の職場で行われました。

今後行われる労働者代表選挙では上記の不正行為を許さず、公正・公平な代表者を選出するために、労働組合としてしっかりと意見を言うことが必要です。

## 職場の安全・衛生問題に対して

**真摯に議論を行うのが労働者代表の役割！**

**健全なJR東日本会社をつくりだすためには、**

**安全・健康・働きがいを感じられる職場が必要だ！**



## 労働者代表選挙について考えよう③

### (5) 労働組合は多くの法律で守られています！権利意識を持とう！

私たち労働者は一人ひとりでは弱い存在です。しかし、労働基準法・労働組合法の法律や「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」の労働三権などで守られています。この権利を活用しない手はありません。

労働基準法第1条（労働条件の原則）、第24条（賃金の支払い）、第32条（労働時間）、第36条（時間外及び休日の労働）、第39条（年次有給休暇）、労働組合法第7条（不当労働行為）、第14条（労働協約の効力と発生）、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則第23条（委員会の会議）などは、私たち労働者にとっての権利です。**権利を行使し、働きやすい職場環境を目指すためには、法律に基づいて労働者代表が、公正かつ公平に選出され、真摯に使用者側（会社側）と議論をすること」が非常に重要となります。**

#### 労働基準法第1条（労働条件の原則）

1. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
2. この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

#### 同法24条（賃金の支払い）

1. 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。・・・（中略）・・・当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

#### 同法32条の2（一ヵ月単位の変形労働時間制）

使用者は、当該事業場に、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との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをした場合においては、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

#### 労働組合法第7条（不当労働行為）

使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること（以下略）
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、（以下略）

#### 労働安全衛生規則第二十三条（委員会の会議）

事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月一回以上開催するようしなければならない。

- 2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。
- 3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって労働者に周知させなければならない。
  - 一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。（以下略）

## 労働組合・労働者の権利は、 多くの法律によって守られています！