



シリーズ③～過半数代表者選出選挙について～

労働組合の権利を正しく理解し、東労組に結集しよう！



過半数代表者の選出にあたっては3点の注意点があります！

1. 選出手続きは、**投票、挙手など民主的な手続き**がとられていることが必要
2. 過半数代表者の選出にあたっては「**使用者の意向に基づき選出された者でないこと**」に留意する
3. 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は36協定を締結するために選出されたわけではないため、協定は無効になる

JR東日本では、多くの職場で社員親睦会所属の方が多い状況ですが、社長もその親睦会を「**経営のパートナー**」と明言していることから、使用者側の意向に基づいた組織ではないかと問題意識を持ちます。

過半数代表者の役割は、36協定の締結、就業規則の変更等に伴う意見聴取など、当該事業場の全労働者の責任者としての行動が求められますが、統括センターという、事業場の範囲も広いという性格上、過半数代表が全事業場を把握し、労働者の意見を集約することが出来ているのでしょうか？

「過半数代表は使用者側に意見を伝えること」が役割の限界

「伝えること」・・・一方向的(話し手から聞き手)な情報の流れ
「議論すること」・・・特定のテーマや問題について異なる意見を持つ者同士が相互理解を深めたり、共通の結論や解決策を見つける

労働組合にのみ与えられている権利＝団体交渉権

使用者(会社)の施策が全て正しいという保証はなく、労働組合からの指摘や議論で、提案修正がされることがあります。これこそがまさに**団体交渉の強み**です。職場の実態、要求などを使用者側(会社)と交渉し、議事録確認等で労使協定を都度締結していきます。**労働者側の意見を伝えるだけでは、“労使交渉”とは言えません。労働者の意見を法的に主張するためにも、労働組合に結集することが重要です！**

シリーズ④～過半数代表者選出選挙について

労働者が安全・健康・働きがいをもてる職場にするため、選挙に臨もう！