

## なぜなに 過半数代表者の選出とは！？

基本的に会社は社員に対して、法定労働時間（1日8時間まで・1週間40時間まで）を超えて労働させたり、公休日（1週1回または4週で4回以上付与）に労働させることは一切できません。

労働基準法（条文）

- （労働時間）第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。
- （休日）第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。
- 2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を有する使用者については適用しない。

従って、**本来は法定労働時間を越えての労働や、公休日労働は労働基準法違反**となり、違反した場合は罰則（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が課せられます。

## 法定労働時間「外」・公休日に 36(サブロク)協定 労働させる場合には・・・

あらかじめ、労働者と使用者（会社）とで書面による協定を締結することにより、時間外労働（超勤）や公休日労働をさせることが可能となります。労働基準法第36条に規定されているため、「36協定」と呼ばれています。すなわち、**36協定とは、使用者（会社）が労働者（社員）に対して、“時間外および公休日”に働かせることを可能にするために、労働者と結ぶ協定**のことなのです。

労働基準法（条文）



Check!

（時間外及び休日の労働）第36条 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**をし、

厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

**過半数代表者の選出**が関わってくるのはココ！

36協定を締結するのは、**事業場の労働者の過半数を組織する労働組合**か、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は、**公正な手続きで選出された過半数代表者**です！

これまでJ R 東労組は、J R 東日本会社と、**時間外労働は1日8時間まで・1か月45時間まで・1年間で330時間まで・公休日労働は月に2回までと**限度時間を定めてきました。世間では、**過労死ライン**と呼ばれる80時間以上の時間外労働により、**過労死**した事例もあります。  
過半数代表者として、誰を選ぶのかは非常に重要なのです！



投票箱

## 働く側の代表と思える人に投票しましょう！！

## なぜ なに 過半数代表者の役割とは！？

過半数代表者とは、従業員の過半数で組織する労働組合の代表、過半数で組織する労働組合がない場合は、選挙など“公正な手続き”で選出した過半数を代表する人のことです。  
これは、労働基準法により定められています。

### 過半数代表者は何をやるの？

#### 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。

就業規則は支払う賃金や仕事の内容等についての  
会社と従業員の契約書のようなものです！  
これまでも何度か過半数代表者に対し意見聴取が行われています。



#### ② 労使協定を結ぶ！

使用者が従業員に超勤や休日勤務をさせるには、労働者と使用者が労使協定を結ぶことが労働基準法で定められています。いわゆる「36協定」です。使用者が労使協定を結ばずに残業命令を出すと刑事罰を科せられます。

超勤時間の上限は36協定で決まります！  
36協定の内容により、働き方が大きく変わります。



#### 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！

安全委員会、衛生委員会、または両委員会を統合した安全衛生委員会が開かれる場合、労働災害防止の取り組みを労使が一体となり開催するため、過半数代表者の推薦に基づいた委員の指名が労働安全衛生法により定められています。



安全衛生委員会は安心して働ける環境をつくるため  
職場の問題を議論し解決する重要な場です！



## 職場の声を反映させる代表者を選出しよう！

## なぜなに 過半数代表者の要件とは！？

労働基準法施行規則の第六条の2に記載されています。要約すると以下の通りです。

### 過半数代表者になる要件は？

- 一 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等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であること。
- 三 使用者の意向に基づき、選出された者でないこと。



現場長などの指定職の方は  
過半数代表者になることはできません！

会社が過半数代表者を指名したい、  
選挙・信任投票など公正な手続きなしに  
過半数代表になることはできません。



会社が立候補を促したい、「この人に投票してほしい」と斡旋したい、会社の意向に基づき  
選出された場合は無効です！

過半数代表者選挙において、「〇〇さんに投票してほしい」や「よく考えて投票するように」というように、  
会社が過半数代表者選の投票内容について口をはさんできたら、それはコンプライアンス違反です！

※労働者間で議論することは何ら問題ありません。

「職場でこんなことが行われているけどコンプライアンスは大丈夫？」ということが  
あれば、分会・支部・地本に相談・報告をお願いします。

## なぜなに 過半数代表者選挙の注意点とは！？

過半数代表者選挙における不適切な手続きの禁止ということで、7項目の通達が出されています。

### 「申16号」議論内容

1. 十分な周知期間を設けずに選出手続きを行うこと。
2. 投票用紙に番号を記載し、その番号と社員名を対照させ、投票内容を把握すること。
3. 投票用紙を配布する際、特定の候補者に投票するよう、働きかけを行うこと。
4. 開票前に投票内容を確認すること。
5. 事前に周知していた投票期間を変更し、前倒して投票を行うこと。
6. 社員親睦会の代表者が選出手続きを経ずに過半数代表者になること。
7. 選出手続きを経ずに、一方的に過半数代表者を指名すること。

選出手続きをとり行う会社は、長期休暇や長期研修等で、社員代表選についての掲示が確認できない社員には、会社は過半数代表者選出について、別途告知しなければならない。  
また、休職中や研修中等により投票所等の選出手続きの場に来られない場合でも、郵送やメールを活用し、選出手続きができるようにしなければならない。

職場の仲間と声を掛け合いながら  
働く者の意見を言える代表者を選出しよう！