



過半数代表者選出

民主的な手続きで選ばれましたか？

過半数代表者に立候補したから頼むよ！（と言いながら投票用紙を手渡す管理者）



（えっ、これっていいのかな…でも、しょうがないか…）

アウト！

本部-本社間の団体交渉で確認した「不適切な手続きの禁止」として会社が回答した 7 項目

- (1)十分な周知期間を設けず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、一方的に過半数代表者を指名すること。

横地申25号 「36協定に関する申し入れ」に関する団体交渉でも（4月15日）

組合）「俺が立候補したのでよろしく」と言いながら投票用紙を配布していたとの報告が現場からある。
会社）もしそれが事実ならダメ。会社として指導している。立候補した管理者が管理者として配布することはあるが、なにか言葉を添え投票をちうつかせることはダメ。

※2019年4月から法改正により「労働基準法施行規則第6条の2」に過半数代表者について「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」という一文が付け加えられ、過半数代表者の選出について、より厳正さが求められるようになりました！

**法的には労働時間・休日・休憩時間の概念が適用されない！
「管理監督者」以外は過半数代表者になれます しかし…**

超勤命令や年休抑制する管理者が過半数代表者でよいのでしょうか？

過半数代表者でお困りの時はJR東労組へご相談ください！