



2022年 7月18日
第10号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本
発行人 助川一実
編集情宣担当
ホームページ
<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



小田原・伊豆統括センター 過半数代表者選

不正発覚も何事もなく再開する **暴挙**

part 2

なぜ不正を犯してまで過半数代表者選に執着するのか？



横浜地本情報第225号・第8号をチェック！

過半数代表者の主な役割は「36協定の締結」「労働時間の特別延長時の事前協議」「安全衛生委員の指定」「就業規則改定時の意見聴取」など働く者にとって労働条件・労働環境を左右する重要な役割となります。特に労働時間管理は、労働者の安全や健康上もとても重要となります。

しかし、ある現場長は「これからはプライベートと仕事の線引きはなくなっていく」と発言しました。これは「36違反が常態化する」という宣言に他なりません。実際に、ある職場では「2つ以上の委員会に所属し、出勤前、休憩中、寝る前そして明け番で打ち合わせ、休みの日に話が進んでしまうためタブレットを持ち帰り毎日チェックしている」という報告がされています。

会社は「36協定を安定的に締結させたい」と言いつつ、チェック機能を持つ労働組合に「36協定の締結権者」である「過半数代表者」を絶対に取りさせたくないのです。

ココがポイント！「36協定」とは！？

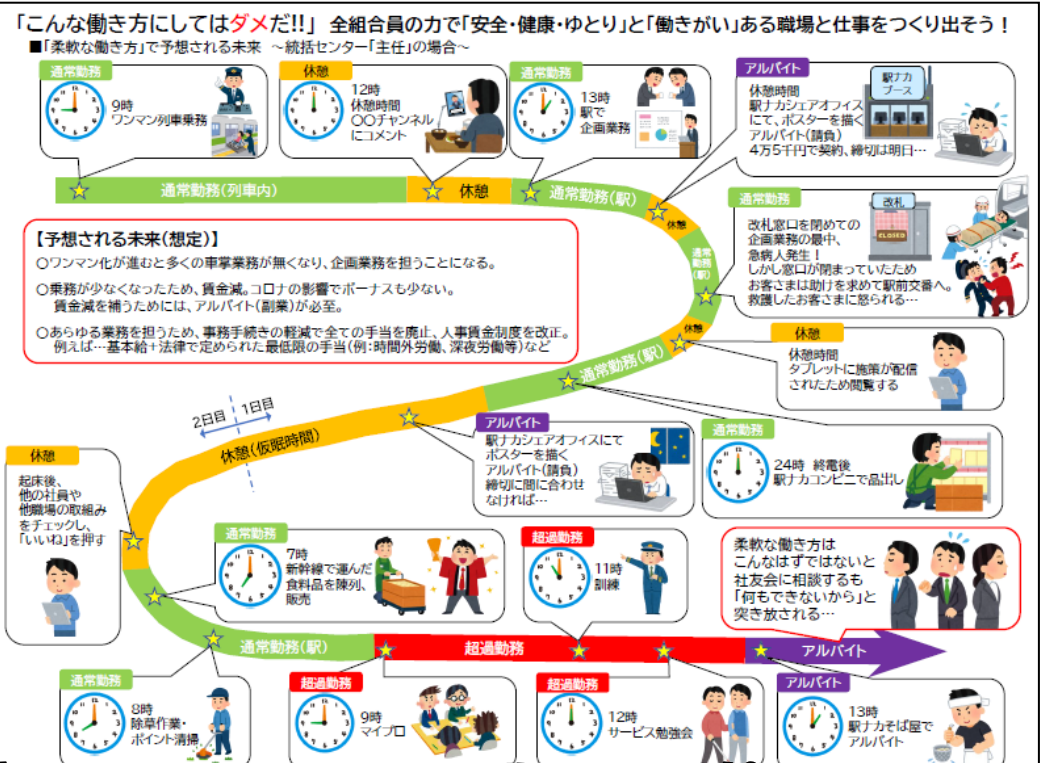
36(サブロク)協定とは、使用者が労働者に対して“時間外および公休日”に働かせることを可能にするために、労働組合(過半数労組)または過半数代表者と結ぶ「協定」のことです。つまり、36協定が締結していないと、会社は一切、社員に法定労働時間(一日8時間・一週40時間)を超えて労働させたり、また休日(一週1回または4週を通じて4回を下回って)に労働させることができません。

こんな働き方にしてはダメだ！

本部は「『柔軟な働き方』で予想される未来」として逆S字の図を描きました。当初は「考えすぎ」という意見もありましたが、上記の事例はまさにこの図の通りになっています。

単に「不正」という現象のみを取り上げるのではなく、その背後にある「変革2027」に伴う「柔軟な働き方」や「組織の再編」で何が狙われているのかを見定めなくてはなりません！

「新たな施策に対する5本柱」の「③十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務インターバルを確保しよう！」をもとに、労働組合としてチェック機能を果たし、職場から労働時間管理を徹底しよう！



休憩・休日と「労働」の区別はついてますか？職場から検証しよう！