

## 過半数代表選挙(社員代表選挙)が始まります

東労組の瓦解により、一昨年より国鉄・JRで初めての過半数代表選挙が行われました。今年は、東労組の分裂により、過半数を占める労働組合がない職場がほとんどになったため、JR東日本の全職場で過半数代表選挙が行われる状況となっています。

幹総でも今日で立候補が締め切られ、明日から投票が始まります。改めて過半数代表者とは何なのかを見ていく中で、労働組合の役割も考えて見ていく必要があります。

### 労働基準法の成り立ちは

労働基準法（1947年 昭和22年）は、労働条件の最低の条件を決めたものです。それ以前は工場法（1911年 大正5年）という法律があり、工場法が成立するまでは労働時間の規制がなく、一日16時間労働が当たり前で、食事と睡眠以外は自由な時間がない中で働かされていました。病気や労働災害が多発する中で、当時の労働者が労働時間の規制を求めていました。しかし労働者の力が弱く、弾圧が激しく行われ、一日12時間の規制を行う工場法でさえ成立まで12年、成立から施行まで5年もかかっています。規制されると経営者の利益が激減することから経営者側からの反発があったことが分かります。

第二次世界大戦後に、労働者が戦争に駆り立てられたことの反省や人権の問題が広がる中で、世界的に当たり前になっていた1日8時間労働などを中心とした労働基準法がようやく制定されました。

### 労働基準法の中身を知ろう

労働基準法は、憲法により制定されることが決められています。そこから見ても労働者が守るものという事ではなくて、使用者が守らなければならないものということが分かります。

中身を見ていくと、労働基準法は、「労働者を1日8時間、1週40時間以上労働者をはたらかせてはならない」など使用者に制限をかけている内容であることから使用者に対する規制ということが分かります。

規制の中には、安全衛生にかかわることや休日の定義、賃金についてなど私たちの働く条件や命を守ることを使用者が行わなければならないことが網羅されています。

### 過半数代表とは

労働時間は一日8時間、1週40時間と労働基準法で規制されていますが、企業にはそれ以上働いてもらわなければ困ることがあるという理由があるという理屈から、例外として労働者との合意があれば、規制を超える時間働かせても良いとなっています。あくまでも例外であり、そのために労働組合の同意や労働組合が無くても社員の過半数を超える代表者の同意がなければ規制以上働かせてはならないとなっています。

これは、労働者と使用者の力関係を見たときに、圧倒的に労働者の力が弱いことが分かるので、使用者の暴走を法律で規制しているという事です。

ですから、過半数代表は、私たちの働き方を決めるという役割の一面があり、大変重要であるということが分かります。



圧倒的に弱い労働者

## 社員代表選にむけて 再度おさらいです

### 1. 労使協定の意義等

労使協定は、過半数代表者と結ぶことにより、労基法などの規制を免れる効果を使用者に与えるものであり、法律違反として罰せられるものを労使協定を結ぶ事によって免罪する効果があります。

協定を結ばなければ使用者が出来ないことは、今では100項目以上ありますが、一番の基本は労働時間です。労基法では、1週40時間、1日8時間以上労働者を働かせてはならないとなっています(労基法32条)が、労使協定を代表者と結ぶことによって、協定で決めた時間まで働かせることが出来ます(労基法36条)。その他、賃金控除(労基法24条)や休憩の一斉付与(労基法34条)など労基法で定められたものを免罪するためには代表者と協定を結ばなければなりません。

### 2. 代表者の地位・役割

代表者が締結する労使協定は、事業場の全労働者に適用されるので、代表者は、全労働者の意見を把握し、尊重して使用者と交渉し、協定を締結するかしないかを定める事になります。

労使協定を締結するかしないかは労働者側の自由であり、代表者になったからといって、協定を結ぶ、結ばない事に対し使用者は代表者に対して不利益な取り扱いをしてはならない事も定められています。

また、労働安全衛生委員を労働者側から推薦することも代表者の役割です。そういう意味では、私たちの思いを使用者に伝えることも大きな役割となっています。例えば、現場の暖房問題など、安全衛生委員会の議題に正式に上げれば、改善を図らなければなりません。現場でお願いするよりもはるかに影響が大きく、代表者の役割は重要なのです。



## 労働組合嫌悪拡大が懸念

### 東労組分裂

2018年春闘時に労使共同宣言失効を会社から通知され、それ以降38000人もの組合員が脱退した東労組。内部対立が激化していたことはHP上での非難合戦から明らかでしたが、相次ぐ制裁や執行権の停止など行われていたこともあり、反発した東京、水戸、八王子の組合員を中心に、東労組を脱退し、新しい組合を立ち上げたことがマスコミにも取り上げられていました。

これまで東労組は、どんな合理化も受け入れてきた組合です。それは、国労がいて、差別することによって自分たちには被害がなかったことから進んで受け入れていたという事です。しかし、差別の対象であった国労が少数に、そして会社との和解により差別が無くなる中で、自分たちが合理化の矢面に立たなければならなくなり、何とかしたいと思っていたのでないかと推測されます。結局は、労働者全体のことを考えたのではなく自分たちさえよければという運動が招いた結果、大量脱退、分裂と進んだと思われます。

心配するのは、東労組の内部対立から労働組合を嫌悪する社員が増大するのではないかという事です。

会社が組合をなくしたいという思いから、社友会を設立させ、労働組合に加入しなくても社員を守ると言っています。しかし、週休2日でも、働きダメをして行う提言を見れば、労働者の立場に立っているわけではないことが分かります。やはり労働者を考える組織が必要なのです。

### ○今後の日程

- 3月6日 東北総決起集会 (法華クラブ)
- 3月13日 退職者慰労会 (みちのく邸)
- 3月14日 原発いらない福島県大集会 (福島)

