

ライフサイクル制度、業務外注化、ダイ改合理化、基地統廃合、ローカル線切り捨て反対！ 定年延長と65歳まで働ける職場を！

管理部係長・親睦会代表は「労働者代表でない」の判決

「使用者の意向で選んではならない」

今年4月から労働者代表の選出規定に、「使用者の意向で選定されたものでないこと」という決まりが追加されます。管理者などを使って会社が労働者代表選出に介入することを禁止するためのものです。

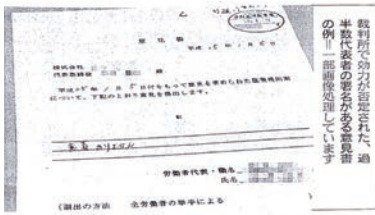
すでに労働者代表者をめぐる裁判では、代表を選ぶ方法が不当だとして協定を無効とする判決が相次いでいました。

長崎市の食品会社では、管理部の係長が労働者代表として、固定残業代や変形時間労働制を導入する就業規則変更に同意しました。

これについて17年9月の長崎地裁判決では代表者選定の問題が認められました。固定残業代も変形労働制も適用されなくなり、会社

「労働者代表」問われる正当性

選出規定 来月から厳しく



潜在的な経営リスクに

裁判で協定無効相次ぐ
が必らず、また協定の裁判で労働者の代表選挙手続が不当として、協定無効とする判決が相次いでいる。労働者代表の正当性を確保するには、協定方法を左右する大きな経営リスクとなり得る。(シニア・チャイラ 顧問)

2019年3月18日 日経新聞

は残業代を支払わざるを得なくなりまし。京都地裁でも代表者選出の問題を指摘し裁量労働制導入を否定する判決が出ています。01年には、親睦会の代表者が労使協定を結んだことについて、「親睦会は労働組合でない」「親睦会代表は労働者代表でない」「労使協定は無効」と最高裁が判断しています。

現場労働者の立場にたつ職場代表を

安倍政権が「働き方改革」を掲げる中、高プロ制度や裁量労働制による残業代ゼロ化、「同一労働・同一賃金」の名のもとに年功制賃金解体と「最低賃金への同一化」などが狙われています。それに向けて、各企業で就業規則改悪が開始されています。

その際、職場代表者が鍵を握っています。管理者や「社友会」代表、会社の意向で選ばれた人は「労働者代表ではない」と裁判でも認められています。職場代表には現場労働者の立場からモノを言える人が必要です。

会社はドライバレス運転推進や乗務員の「輸送サービススタンプ」化を打ち出し、乗務員勤務制度改悪を強行しました。この会社施策を止める力は、現場労働者の団結した力にあります。職場から労働者一人ひとりが声をあげれば、事態は必ず動きます。動労千葉とともに、職場に闘う労働組合を取り戻そう。