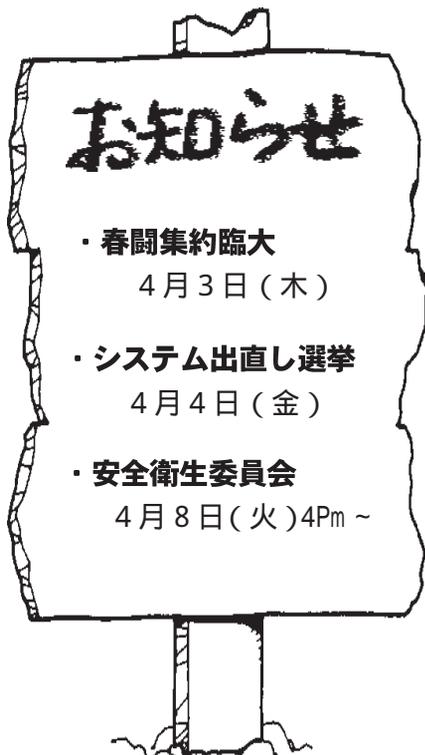




システム 労働者代表選挙 ドロー 10対10 白票2



先日システムにおいて労働者代表選出が行われましたが引き分けでした。金曜日により直すそうです。労働者とはこのビラを読んでるあなたのことです。

そもそも

労働者代表はもともと使用者より弱い立場にあるので、契約社員・嘱託社員・監督者でない管理職も含めた弱い立場側の代表として選ばれたはず。何かあったら労働者代表に相談しましょう。組合もまた少数ではありませんが、会社との交渉権を持っていますので相談していただければ対応します。

希望

安全で働きやすい職場の実

現を目指すのは、労働者代表も組合も同じですので、力を合わせ協力し合える関係が築ければ良いと思っています。

これから

いずれ電子でも代表の選挙が行われることになると思います。安全で働きやすい職場になるのなら組合は何も異論はありません。

危惧するのは経営者の言いなりになる代表者が選出され、選んだはずの弱い立場の契約社員などの人の安全と雇用が守られなくなるだけです。

金曜日

ドロー直後は、休暇中の社員が出勤したら、その人に決めてもらおうという話もあったそうです(その神経が分かりませんね)。

組合としては、会社のた

め、労働者の為に日夜、頑張っておられる営業の西村氏を応援しています。自分の労働条件を任せられる人に投票して下さい。

一番大切なこと

まずは、リーマンショック並の赤字を出したシステムの体制を立て直し、黒字化すること。全社員一丸とすること。これだと思ってるんですが...

違法状態と赤字体質からの脱却を

システムで従業員代表選挙が行われることになったのは、2月の安全衛生委員会でのシステムの三六協定について、組合が法違反を指摘したことがある。

労働基準法32条では、一週間40時間・一日8時間以上、労働させてはならないと定めている。それを越えて働かせたり休日労働させたりする場合には、労基法

36条による労使協定を義務づけている。この協定を三六(サブロク)協定と呼び、会社はその範囲内でのみ残業・休日労働を命じることが出来る。

ところが、システムの三六協定には労働者数が4名としか記入されていない。4名は組合員数であり、組合以外の人は三六協定対象外なので、一日8時間を超えて働かせることは違法行為になる状態。そのため安全衛生委員会の中で、法の趣旨を説明し正確な労働者数の記入を要請した。その場で会社側委員は労働者数を修正することで了解されたが、組合員が過半数でなく従業員を代表していないと発言されていた。結果が今回の選出になった。2月以降2回の三六協定を結んでいるが、未だに労働者数は4名のままであり、残業や休日労働をさせると労働基準法に違反し、事業主に罰則の適用がある。組合が従業員代表でないことにはだわるより、法を遵守し労働者数を修正することを先に行うべきではなかったのか疑問は大きい。

とりあえず、民主的に労働者の過半数代表者が選出され、まともな三六協定が

結ばれることだ。そして非常事態宣言から脱却へ従業員が協力し合えるような体制づくりを求めたい。

法律の基礎知識

会社が従業員に残業をさせる場合、時間外手当を支払わなければならない。NGです。(竹中本社では17時30分以降の)時間外労働は、法律上禁止されています。では、どうすれば残業させられるのか。あらかじめ会社と働く人の代表が話し合っ、書面による協定を結び、これを労働基準監督署に届け出はじめて残業や休日出勤が可能となります。これが三六協定です。

その書面に、時間外労働をさせる必要のある具体的理由、業務の種類、労働者数、所定労働時間、所定労働時間と延長できる時間の上限、その他を記入しなければいけません。竹中システムの場合、実際残業した人数と書面の人数が異なると組合は指摘しています。

三六協定を出さずに残業させると刑事罰の対象となることを組合は危惧しています。