

申11号「過半数代表者選出手続きに関する申し入れについて」 団体交渉終了！！(その1)

1. 過半数代表者選出手続きにおいて、立候補者に主旨説明の機会を与えること。

回答：過半数代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、取り扱っているところである。なお、過半数代表者選出手手続きに立候補した者については、業務掲示板に所信表明を掲出することができるものとしている。

(組合)過半数代表者選挙において、立候補者は所信表明ができると回答に書かれているが、こういった扱いをとりまとめた文書を発出しているのであれば教えていただきたい。

(会社)もともと各エリアで代表者選挙はやっていて、統括本部になったからといってやり方は変わらないので、今年もやり方については変わりませんと伝えている。基本的な取り扱いは本社が出した通達に書かれている。

(組合)今回の過半数代表者選挙を振り返ったときに、統括本部として取り扱いに関して次回まで検討したほうがいいという案件や考えはあるのか。

(会社)統括本部として、例えば立候補者を募る様式を統一することは簡単なことだ。自身が2年前に過半数代表者選挙が各職場で行われる事態になった際、別支社で勤労担当をしていて職場が困るだろうと各種様式を準備したうえで取り組んだことがあった。ただ、統括本部でやるとしたら各エリアで取り扱いに微妙な差があるのも事実なので、各エリアでやってきたやり方で進めてくださいという判断をした。現行では各支社の勤労とも良好な関係があるので、どの時期に周知するべきかどうかについては統括本部としても悩んでいるところではある。

2. 社員に対して、特定の立候補者への投票を促す行為を行わないこと。

回答：過半数代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、取り扱っているところである。

(組合)特定の立候補者へ投票を促す行為がある。職場でも、ある一定の立場の人から社友会候補に投票するようとの声があがっていた。不適切な事象に書いてある、投票用紙を渡される際に…という場面ではないが、それに近い面が未だに行われている。具体的な箇所などを明かすと個人特定につながるので明らかにはできないが、投票が促す行為が管理者側からされることはいいのか悪いのか。

(会社)本人の投票の自由意志が阻害されるような方向で、強制的に行われるのは良くないと考えている。そういう場合については問題ない。

(組合)再度の確認になるが、管理者が特定の候補者への投票を促す行為はいいのか悪いのか。

(会社)そこに明確な理由があるかどうか、パターンによってということもあると思う。何を言ってもいいとも思わないの、強制強要じゃないか、平和裏に行われているかという部分になる。自分が応援している、当選してもらいたい気持ちがある、周囲に迷っている人がいるのであれば、そういった呼びかけがあっても不自然ではないのかなど。

(組合)投票を促すという行為について、会社として投票率を重視しているということはあるのか。

(会社)通常の選挙と違って、過半数代表者選挙なのでまずは過半数から支持を得ないといけない面がある。なので投票してもらわないといけないというのがある。

申11号「過半数代表者選出手続きに関する申し入れについて」 団体交渉終了！！(その2)

3. WEB投票は行わないこと。

回答：代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、すべての社員が参加するように十分な周知を行うなど、客観的に公平かつ適正な方法で実施している。

(組合)設備職場ではWEB投票が導入されているが、なぜ通常の投票箱を用いた方法をとらないのか。

(会社)各自にPCが貸与され、環境が整っているという面がある。選書事務で人出や紙の管理や投票時間等に制限をかけるよりは、WEB投票ではそういった制限がかかる環境でできるという観点で導入している箇所がある。

(組合)WEB投票であれば、会社側で誰が誰に入れたかがわかつてしまうのではないかという不安の声があるが。

(会社)それはわからない。誰に何票入れたかというのはわかるが。

(組合)じゃあ個人は特定できないということか。

(会社)そうだ。

(組合)WEB投票の結果については現場長にしかこないものなのか。または各支社の勤労などの担当部署でしか確認できないものなのか伺いたい。

(会社)基本的に各支社の勤労担当課がそのシステムを使って実施している。結果については勤労担当課から現場長にお知らせしているかたちをとっている。

(組合)パソコンだから特定できるのではないかという不安の声がある。個人が特定できないシステムだとすれば、そのことを周知して不安を取り除く必要もあると思うが。

(会社)個人の特定はあり得ないという前提だ。こちらから各現場長にWEB投票に関するものを連絡した際には、社員個人を特定するものではないので、社員から問い合わせがあった際にはそう答えてくださいと言っている。

4.これまでの過半数代表者選出手続きにおいて、各機関内で社員より指摘や問い合わせのあった事象について明らかにすること。

回答：過半数代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、取り扱っているところである。

(組合)投票期間中に投票行為が出来ない社員に対して、会社側から投票するかの意思確認と誰に投票するかを聞いて代理投票したという行為があった。統括本部としても把握されているとは思うが、こういった行為がいいのか悪いのか。

(会社)不在時の社員、休職中の社員をどうするのかというのは、実は以前から問い合わせがあった話である。一番いいのは、投票所まで来てもらってというのがいいが、そとはならない場合には郵送扱い。それでも、期間が限られて難しいという話になればメールでのやり取り…だが、誰に投票したのかがわかる形になるので本人の承諾を得てから…という扱いになる。ただ、これは例外的な扱いとなる。投票期間中に来れるのにもかかわらず、面倒だからと安易にメールでとなれば、その判断が広がって…となつては良くない話になつてしまうので。

申11号「過半数代表者選出手続きに関する申し入れについて」 団体交渉終了！！(その3)

5. 投票による選出を行う際には、対象者数、立候補者毎の得票数、棄権票数、無効票数等を開示すること。

回答：過半数代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、取り扱っているところである。

(組合)投票に関する数の公表について、職場によってまちまちのが現状だ。通達文書でこのあたりについての扱いは明示しているのか。

(会社)名前と得票数以外については特に定めていない。

(組合)そこはそれぞれの職場の判断に任せるということか。

(会社)そうなる。

(組合)職場毎に判断だということだが、希望すれば立候補者に対しての数字の開示は対応する捉えで良いか。

(会社)あくまでも票読みにつながらないこと等を踏まえて各職場で判断することになる。こちらから開示しないについて示すこともない。

6. 過半数代表者選出手続きにおいて、不正が発覚した場合の対応について明らかにすること。

回答：選出手手続きにおいて不正な行為があった場合は、投票結果を無効とする。

(組合)不正というのは、通達で言うところの7項目という捉えで良いか。

(会社)そうだ。

(組合)今回の過半数代表者選出手手続きにおいて、これに該当する事象はあったか。

(会社)統括本部ではない。全社で見たときに、投票のやり直しをしたという箇所があったという話は聞いている。具体的な箇所はわからないが。

(組合)取扱いにおいてグレーだなという場合の対処については、その都度問い合わせをするが、公正公平が大前提であることを確認したい。

7. 今後行われる過半数代表者選出手手続きについては、上記対応策を反映したものとすること。

回答：過半数代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、取り扱っているところである。

(組合)本日の議論もだが、振り返った時にある程度統一したほうがいい、改善したほうがいいというときに、通達などにしっかりと反映していくべき、というのが私たちの主張である。

(会社)各エリアでそれぞれノウハウが蓄積されているとは思うが、現場長が転勤で変わることを考えた時に、まったく初めてやるということになれば、こちらも丁寧に説明していく必要があると思う。今までのやり方を制限しないまでも、気を付ける点について書面を出すことについては検討していかなくてはならないと思っている。出すタイミングも検討していく。

(組合)統括本部だと管轄するエリアが広いので把握するのも大変かと思うが、問い合わせがあった際には対応いただきたい。検討していくという回答もあったので、我々としても現場でトレースをしていきたいと思う。