

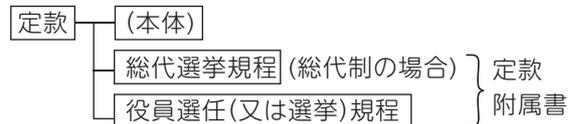
土地改良区に係る運営及び検査について パート9

千葉県農林水産部 耕地課
団体指導課

◆このコラムでは、土地改良区の運営と検査に係る改善事項を考えていきます◆

今回は「役員改選」についてとりあげます。
通常数年に一度のことなので、確認してみましょう。

【参考】土地改良区の諸規程類の体系(イメージ)



1 主な指摘事項

- (1) 役員は、無記名投票による総会の議決により選任することとされているが、これが行われていない。【役員選任規程例第7条】
- (2) 役員の選任に関する議案が、総代会において可決されたときは、理事長は、直ちに被選任者にその旨を通知し、同時に被選任者の住所、氏名、所属被選任区名及び理事又は監事の別を公告しなければならないところ、これが行われていない。【役員選任規程例第11条】
- (3) 選挙管理者は、役員選挙において第21条第2項の期間満了の日の翌日、当選人の住所及び氏名、理事または監事の別を公告しなければならないが、これが行われていない。【役員選挙規程例第22条】

2 役員選任はなぜ「無記名投票」でなければならないの？

問 現在、土地改良区の役員選任については、「役員選任規程」により、無記名投票を行っている。
これを、「役員選挙規程」にある「無投票の当選」の「理事又は監事の候補者の数がその選挙において選挙すべき理事若しくは監事の数を超えないとき、又は超えなくなったときは、投票を行わない。」を土地改良区の「役員選任規程」に導入したいと考えているが問題ないか。

答 役員選任規程(選任の議決)において「役員は総(代)会の議決によって選任する。」と定められています。
また、(選任の議案)第1項には「役員の選任に関する議案は、理事長がこれを総(代)会に提出する。」としています。つまり理事長が被選任人名簿を議案として総代会に提出するということです。そして、その議案の議決方法として、挙手による多数決ではなく、「無記名投票で表決をとる。」と定められています。無投票の方法をとるということは、その議案に対する議決の賛否が明らかにならないため、そのような改正は不可と考えます。

『しまねの土地改良だより』2015年(平成27年)4月1日発行(第49号)から許可を得て引用。

3 役員選出方法の変遷

- 1949年(昭和24年) 監事の半数を知事の任命、それ以外の理事・監事は組合員のみで「選挙」により選出(土地改良法制定当時)。
- 1953年(昭和28年) 理事定数の5分の1、監事定数の2分の1の範囲内で員外役員が設置可能に(監事の知事任命制は廃止)。
- 1972年(昭和47年) 役員「選任」議案を総会議決する方法が可能に。
- 1991年(平成 3年) 理事定数の5分の2以内で員外理事の設置が可能に。
- 2018年(平成30年) 原則、全土地改良区で員外監事を導入(遅くとも令和5年4月1日以降最初の通常総会まで)。※外部監査契約(公認会計士等)で代替可。

土地改良区に係る運営及び検査について

パート9

働き方改革編

千葉県農林水産部 耕地課
団体指導課

2020年(令和2年)6月1日から、 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました!

※中小事業主は、2022年(令和4年)4月1日から義務化されます(それまでは努力義務)。早めの対応をお願いします!

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1)
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(注2)

(注1)事実確認ができた場合 (注2)事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
(注3)性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

 令和3年度 千葉労働局委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

**秘密
厳守**

相談・
専門家派遣
無料

事業主、労務担当者様

そのお悩み、ぜひ

専門家にご相談

ください!

ひとつでもチェックがつかますか?

- 年次有給休暇**5日間**の取得をしていない従業員がいませんか?
- 1ヶ月に**45時間超残業**している従業員がいませんか?
- 月60時間超の時間外労働に対する**割増賃金**を払っていますか?
- パートタイムに正社員と**同じ手当を支給**していますか?
- コロナ禍による、**テレワーク実施時の労務管理**が整っていますか?



これらを改善することにより
「人手不足の解消と定着」を図りませんか!



ご都合に合わせた
相談方法が選べる!

相談方法

- ① 企業訪問 (1社あたり最大6回)
- ② 電話・メール
- ③ センター来所
- ④ 出張相談会

働き方改革の推進のため、中小企業・小規模事業者等を中心に就業規則の作成方法、非正規労働者の処遇改善、過重労働対策、賃金規定の見直し、**労働関係助成金**の活用等について働き方改革に取り組む事業主の皆様にご助言・提案などの相談支援を行います。

千葉働き方改革推進支援センター

TEL 0120-174-864

受付時間 平日 9:00~18:00

住所 〒260-0013 千葉市中央区中央 4-13-10 千葉県教育会館 7階

MAIL hk12@mb.langate.co.jp **FAX** 043-301-5835

[http:// 千葉働き方改革推進支援センター .site](http://千葉働き方改革推進支援センター.site)

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

千葉 働き方改革

検索

