

労働者を守る武器は「労働協約」！

正しく認識し、最大限活用して組合員の利益を守っていこう！

いま、JR東労組は歴史的な危機に直面しています。中央闘争委員会は、組合員の皆さんに大変な不安と不信を与え、厳しいたたかいを余儀なくされていることについて十分受け止め反省しなければなりません。JR東日本会社による不当労働行為によって、多くの組合員が脱退を余儀なくされました。

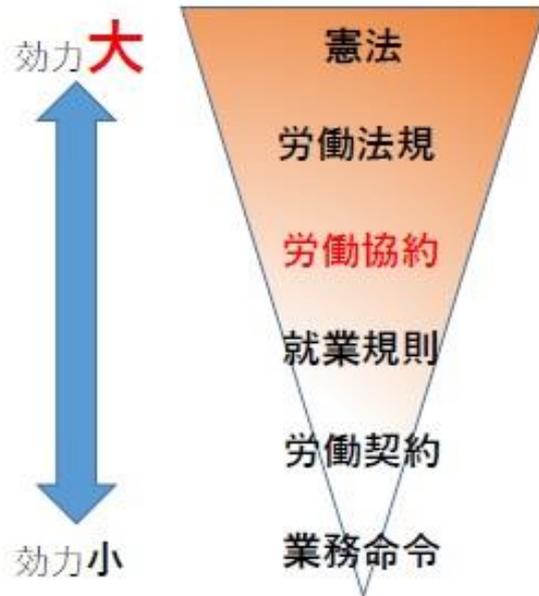
私たちは、全組合員と安心して仕事に専念し、働きがいの持てる職場と健全なJR東日本会社をつくるために団結を武器にたたかってきました。しかし、JR東労組がなくなったらJR東日本会社で働く労働者の未来がどうなってしまうかを、今一度考えてみる必要があります。

私たちは「労働協約」に守られている！

日本国憲法第28条では労働者の権利（団結権、団体交渉権、団体行動権）が保障されています。これを頂点として、労働組合法、労働関係調整法、労働基準法などの労働法規、労使が団体交渉で取り決めた労働条件を书面化した労働協約、会社が定めた就業規則の順に効力をそれぞれ持っています。

憲法や労働法規は職種に関係なくすべての労働者に対する権利を保障するものですが、労働協約や就業規則はその企業で働く労働者にのみ適用されるものとして理解しておかなければなりません。

労働協約の効力は就業規則より強い！



労使の団体交渉によって取り決めた労働協約では、下記の事柄などを会社と取り決めて労使が署名することによって法的効力を持ちます。

- ① 賃金、労働時間、休日、休暇などの労働条件に関わること
(定期昇給、ベースアップ、期末手当、年休など)
- ② 昇進、解雇などの人事に関わること
(人事賃金制度やエルダー本体勤務枠拡大など)
- ③ 安全衛生、災害補償、福利厚生に関わること
- ④ 組合活動、団体交渉に関わること
(会社施設の一時使用、組合掲示板の設置基準など)

つまり、労働協約は組合員の労働条件を決定する効力があり、労働組合がある職場では就業規則で決められた労働条件を上回る内容で労働者が守られているのです。

労働協約の適用範囲

労働協約の原則的な考え方として、労働協約は労働組合と使用者との間で締結されます。そして、当該労働協約の労働条件に関する部分については、当該労働組合に所属する組合員に対して効力が及ぶと定められています。つまり、J R東労組とJ R東日本会社が締結した労働協約は、J R東労組組合員にのみ適用されるため、労働協約を締結していない労働組合や、どこの労働組合にも所属していない未加入者には適用されません。(※P3~4に「労働組合法第17条」の解説あり) そうすると、労働者を守る術は就業規則しかなくなるのです。

ある経営幹部は、脱退を促すにあたり「組合に入っていないなくても不利益はない」「会社は貴方を必ず守る」と言っ

ていますが、就業規則には、労働者の解雇規定や、制度の運用に関わることなどは一切定められていません。ですから、会社の都合のいいように就業規則に基づいて人事異動や配置転換がおこなわれる可能性があるのです。



労働協約と就業規則の関連性を示す具体例として以下の3点を挙げます。

待命休職	経営上の都合により、休職が適当と会社が認めた場合	
	労働協約	就業規則
	第7条第2項 会社は、前項第3号の定めを適用する場合、組合と協議する。	記載なし
解雇	業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により、解雇を必要と会社が認めた場合	
	労働協約	就業規則
	第7条第2項 会社は、前項第3号の定めを適用する場合、組合と協議する。	記載なし
出向		
	労働協約	就業規則
	第206条第2項 出向期間は、原則として3年以内とする。	記載なし

このように、就業規則では定められていない項目について、就業規則よりも効力が上回る労働協約によって具体的に定めることにより、組合員が不利益を被らないように歯止めを掛けているのです。

また、ある職場の社会人採用組合員の話によると、以前勤務していた会社で労働組合と紛争がおきて、組合員が大勢脱退してしまった。その後、会社は脱退した組合員を子会社へ転籍させたという経験を話してくれました。このことは、将来的に会社施策に対する歯止めをかけたり労働者を守る手段がない例としてJR東日本にも起こりうる事として教訓化しなければならないのではないのでしょうか。

脱退は「労働協約の適用」を自ら放棄することなのです！

一方で労働組合法第17条では、事業場に常時使用される労働者の4分の3以上の数の労働者が1つの労働協約の適用を受けるに至ったときは、事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする「労働協約の一般的拘束力」を定めています。

例えば、一つの事業場に20人の労働者がいて、そのうち4分の3にあたる15人以上がJR東労組の組合員の場合は、他の労働者に関してもJR東労組の労働協約が適用される

こととなります。しかし、これが15人を下回り13人になると、適用から除外されJR東労組の組合員のみ適用されることとなります。

つまり、組合員数が減少していけば、自分も含めて守られてきた労働協約の適用を自らが放棄することを意味するのです。

労働組合法第17条「労働協約の一般的拘束力」にあてはめると・・・

例えば20人の事業場だとすると



労働組合未加入者には、労働協約は適用されません！

※ただし、少数組合へ加入している場合には、その組合がJR東日本と締結した労働協約が適用されます。

ですから、脱退によってJR東労組がなくなった職場で

- ・職場にJR東労組組合員がいなくなった途端に、掲示板が撤去された・・・。
- ・希望しない異動通知をもらったが、簡易苦情処理ができない・・・。

※これ以外にもJR東労組の組合員を前提にした「総合共済」「セット共済」、労働金庫での低金利融資やローン制度などがありますが、分会組織がなくなってしまい分会長の承認が受けられないなどの声もあります。

このような声が各地方から寄せられています。これは、JR東労組が締結してきた労働協約の適用から外れた具体的な事象であり、その影響を受けるのは組合員であることを物語っています。つまり、いままでJR東労組組合員が労働協約によって守られてきたことを証明する声です。

ある地方の工務職場の脱退した組合員からは、「会社が提案しているCBM（状態基準保全）施策では、労働組合がたたかわないと自分の職場がなくなってしまうという危機感を

感じた。脱退してしまったが、いずれは JR 東労組に戻りたい。そうしないと職場を残せない」という叫びも上がっています。

J R 東日本会社による不当労働行為の脱退強要は、これまでにない混乱を職場に持ち込み、「ストライキ=悪」などと嘘の宣伝を繰り返し、組合員に動揺と不安を煽っています。しかし、苦しい中で脱退を選択すれば、労働者を守るための労働協約を失うことにつながります。そればかりか、J R 東日本会社の打ち出す施策に対して、労働条件をはじめとする組合員の利益を守るための歯止めもかけられなくなるのです。

労働協約は J R 東労組結成以来、たたかいによって積み上げてきた組合員を守る最大の武器です。この武器を放棄するのではなく、最大限活用して J R 東日本会社で働く労働者の未来を切り拓いていかなければなりません。御用組合がつくられた箱根以西の職場状況を見れば一目瞭然です。安全で安心して仕事に専念できる職場をつくることができるのは JR 東労組しかありません。自分の生活のことや職場の将来を見据えて労働組合の必要性や労働協約の重要性について仲間と議論を深めよう！

発行：J R 東労組中央闘争委員会