

East Japan Railway Worker's Union
Fukushima



JR東労組 福島

第 1727 号

(本年度 13 号)

2018年 10月 16日

発行責任者 安田和広

編集責任者 教宣部

労働協約の理解を全組合員で深めよう!

本部は、9月20日に本社と「労使間の取扱いに関する協約」を3年の期間で締結しました。今回の改訂の交渉で新たに締結した協約では「組合活動の制限や規制をするものではない事」を確認しています。今回の締結を機に労働組合として締結する協約の重要性を福島支部組合員の皆さんとの議論を通じて深めていきたいとおもいます。組合員の雇用と利益を守る為に職場から東労組運動を創り出していきます!

労働協約って何!?

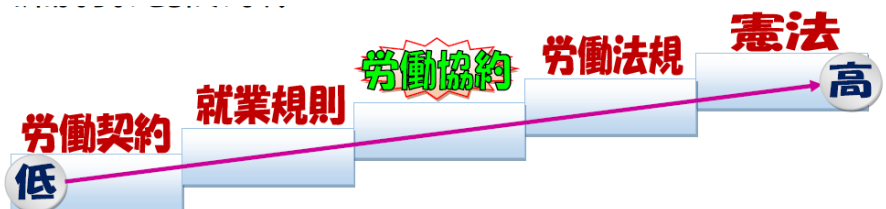
労働協約は、労働組合と使用者(会社)が合意した事項を文書にし、労使双方が署名、または記名押印したものを言います。これは「労働組合法第14条」で定められています。

たとえば、「議事録」「覚書」「確認メモ」等、形式やタイトルはどのようなものであっても、労使双方の署名があれば、労働協約として認められ法的効力を持つことになります。

就業規則以上の労働条件を定める権利を持つのは組合だけ!

労働協約には、組合員の労働条件を決定する効力があります。労働協約がない場合、労働条件は就業規則で定められます。就業規則は、使用者(会社)が作成や変更する権限を持っていますが、労働組合は、就業規則で定められた労働条件を上回る内容を労働協約で結ぶことができます。労働協約の締結を通じて、組合員の労働条件を向上していくことになるのです。

つまり労働協約は、就業規則よりも優先され、労働組合、使用者(会社)の労使双方が守らなければならないとされています。



例えば、就業規則に記載されている出向命令と労働協約に記載されている出向命令には違いがあります。またそのほかにも就業規則よりも優先される事柄が今回締結した協約には記載されています。

【就業規則】(出向命令)

第3条 出向を命ずるにあたっては、出向先の業務内容及び就労条件を明示する。

2 事前通知は、原則として14日前までに行う。

【労働協約】(出向命令)

第206条 会社は、出向を命ずるにあたって、組合員に出向先の業務内容及び就労条件を明示する。

2 出向期間は、原則として3年以内とする。