

立ち止まって考えよう！

「会社が守ります」という言葉と「社友会」に騙されてはいけません！

労働協約の意義を正しく理解し、JR東労組に再結集を呼び掛けよう！

2月9日以降、野球部の脱退からはじまり、2月12日に産経新聞の「JR東労組、スト検討」の報道直後、会社は「社員の皆さんへ」を突如掲示し、その後連日経営幹部が職場を訪問しては一方的に社員へ訓示を行い、その後脱退者が続出しています。

これらの事態を受けて、東京地本は3月9日に東京都労働委員会に「不当労働行為救済申し立て」を行いました。これは、職場からの「脱退を止めてくれ」との悲痛な声に基づいて行ったものです。さらに、3月23日、初鹿明博衆議院議員が厚生労働委員会において、「経営側による組合脱退勧奨の不当労働行為」について質問を行い、厚生労働大臣は「使用者が労働者に対して労働組合から脱退を働きかけることは、不当労働行為として労働組合法で禁止されている」と答弁しました。

会社による、組合脱退強要の犯罪は、春闘やストの次元ではなく、用意周到に準備が行われ、画策されていたのは間違いありません。そして、大規模な組合脱退強要を引き起こしている会社が目指しているのは「社員の非組合化」です。そのことは、各事業所でJR東労組組合員が過半数を下回ったため、4月に迎える36協定の締結の際に、各事業所で必要となる労働者の過半数代表者を選出しなければならないため、本社・支社などのきかく部門や一部の現場で「社友会」の結成が行われているからです。

しかし、この「社友会」に対して脱退した人からも「会社の言いなりでしかなく、大丈夫なのか」という声が多く寄せられています。

JR東労組東京地本は、明言します！

JR東労組はこの30年に及び取り組みの中で、会社と数々の労働協約を締結し、組合員の利益と雇用を守ってきました。しかし「社友会」は労働組合ではありません。会社の従属組織であり、労働者の利益を守ることはできません！

ですから、組合員の皆さん！ぜひ、立ち止まって考えていきましょう！「会社が守ります」という言葉と「社友会」に騙されてはいけません！

労働協約の意義を正しく理解し、組合員の利益と雇用を守るために、JR東労組に結集していきましょう！そして、やむなくJR東労組を脱退してしまった仲間に、再結集を呼び掛けていきましょう！

組合を脱退した仲間からの不安の声！

組合を脱退後に、会社から引き起こされている転勤の態勢

この間、東京地本のホームページには、やむなく東労組を脱退した多くの仲間から、真実の声が寄せられており、労働組合の必要性を訴えています。

さらに、脱退をした途端に会社から「出向の話があるんだけど、どうだ？」「転勤しない

か？」と言われる事態も起きています。

東労組を脱退したことにより、組合員ではなくなり、一社員の立場になったことを利用して、会社は転勤や出向などの話を進めてきているのです。このことが、「会社が守る」と言っていた実態なのです。

したがって、会社は社員（労働者）の利益を守らないということを見抜かなければなりません。騙されてはいけません。

一方的な出向や転勤などを行う会社に対して、社員一人で立ち向かうことは、とても困難なことです。この間の、会社による36協定違反・過重労働・パワハラ・強制転勤など、会社が社員を守らない数々の冷徹な現実を直視することが、とても大事なことです。

東京地本闘争委員会FAX速報



JR東労組東京地本闘争委員会
2018 3.28
No.96

あからさまな組合脱退策動発生！ 不当労働行為は犯罪です！

「わかるよねえ～。判断する
なら早めの方がいいぞ！」
「3月末までに脱退を判断
しろ！ そうしないと判断し
ない人とみなすぞ！！」

某駅管理者



※上記は全て「不当労働行為です！！犯罪者となりますのでご注意ください」



組合を辞めた途
端に転勤させら
れることが発生
していると聞い
ている。
どちらにしても
不安だ。

管理者に毎日
呼ばれて、まとも
に仕事をする環境
じゃない…」

東労組 組合員

脱退謀議中

組合員を精神的に追い込む
脱退強要、不当労働行為は
直ちにやめること！

今、営業職場の中では、組合員が出勤するたびに
管理者に呼ばれ、脱退を迫る事象が続々発生！

～東京地本のホームページに寄せられた仲間からの声～

- 俺は「ストライキをやって良いのか」と駅長に言われて、組合を脱退した。俺が組合をやめたこと、これが本当に良いことだったのか。考えると眠れない。ただ、俺が怖いのは、組合がなくなったら、会社は、俺たちにどういう態度をしてくるのか。問答無用か。駅はみんな出向か。効率化は言われるままか。36協定は、誰がチェックするんだ。会社に言われるままの職場でいいのか。組合に戻る選択肢はないのか。
- 今日、脱退届けを出してしまいました。悔しくて、そして今までお世話になった仲間に申し訳ありません。私は、初めて労働組合に加入して職場の仲間と楽しく業務をしてきました。前の会社では、労働組合がなく給料は上がらない。サービス超勤は当たり前で、身体を壊し転職しました。自分がしてしまった行為が悔しくて、眠れません。酒も飲んだこともない、役職が上だけの上司に脱退を迫られ屈服してしまいました。
東労組に加入したことによって、今の労働条件が保たれているのは、誰よりも理解しています。このままでは営業職場はなくなってしまいます。この局面が終わったときに職場の仲間に謝罪し、再加入させていただきませんか。仲間を裏切ることよりも、上司からの圧力で、それすら忘れさせる恐怖を植え付けさせられました。

「社友会」は会社の私的機関の「社員会」であり、労働組合ではありません！ 団体交渉も開催されず、労働者の利益を守れません！

「労働組合」は、組合員の生活を守り、労働条件の維持改善向上を図ることが目的です。したがって、社会的には基本的人権として憲法に定められた労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）があり、さらに労働者を守る法律として労働三法「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」が定められており、法律に基づいてバックアップされています。

一方で、JR東日本会社が36協定の締結を見据えて、本社や支社などで結成をした「社友会」という名の「社員会」ですが、「社友会」への入会を呼び掛ける資料には「労働諸条件に関する協定（36協定など）の締結にあたり、過半数の代表者を選出する際の情報交換を行う」「社員同士の交流・親睦を図るとともに、建設的な取組みを行い会社の発展に寄与する」「平和活動、政治活動などの上記目的と関係のない活動は行いません」「会費は徴収しません」など、将来がバラ色であるかのような言葉が謳われていますが、騙されてはいけません。

この「社員会」というのは、労働組合ではないため、法的に定めのない会社の私的機関でしかなく、会社との従属的關係でしかない組織です。そのため、法律に基づく社会的なバックアップはないのです。このことが「労働組合」と「社員会」の決定的な違いであり、したがって「社員会」では労働者の権利を守ることはできないのです。

具体的には、組合員の生活に直結する各種労働条件の問題などが会社から提起された時、労働組合は、労働三権に基づきこれらの問題に対して団体交渉を行い、労働協約を締結して、組合員の利益・雇用を守るために、最大限取り組むことができます。

しかし「社員会」は労働組合のように法的に認定されていないため、団体交渉も開催することもできず、労働条件や労働環境の改善を求める術もないため、36協定の違反などが発生しても会社の言いなりでしかなく、安全・健康・ゆとりなどが害されても、改善を求めることすらできないのが、JR東日本会社が起ち上げた「社友会」です。ですから「労働組合」と「社員会」には、天と地ほどの大きな開きがあるのです。

「労働協約」は労働者の権利を守る憲法です！ JR東労組が締結した「労働協約」で守られるのは、 JR東労組の組合員だけです！

労働者が会社に就職するとき、希望どおりの労働条件で採用されることは少なく、多くの場合、使用者によってあらかじめ決められた労働条件、つまり「こういう労働条件ならば雇いましょう」ということで採用されるのが普通です。労働者と使用者との1対1の關係で取り決める労働契約では、どうしても使用者の力が強いため、労働者が「今までよりも高いレベルの生活がしたい」「職場環境のよい安心して働くことのできる職場で働きたい」と望んでも、その通り希望がかなえられることはなかなか困難です。また、ようやく合意に達しても口頭の約束では、後でその履行をめぐるトラブルが生じることもあります。

そこで労働者は、自らの希望する労働条件を得て、それを維持向上させるために団結して労働組合という組織をつくり、その集団の力を背景に使用者と団体交渉を行っているのです。そうすることによって、初めて使用者と対等の立場に立つことができ、労働条件を改善していくことができるのです。

労働協約とは

労働協約とは、労働組合と使用者との間で組合員の賃金、労働時間、休日、休暇等の労働条件ならびに労働組合と使用者との関係に関する事項について団体交渉を行い、その結果、労使間で合意に達した事項を、①書面にし、②労使双方が署名または記名押印したものを言います。

この2つの要素を満たしていれば、名称（協定、覚書、確認メモなど）やスタイルに関わらず、労働協約として認められることになります。

なお、労働協約の分類として、賃金、労働時間、休日、休暇などを『労働条件に関する協約』として締結した「規範的部分」と、組合活動や団体交渉などを『労使間の取扱いに関する協約』として締結した「債務的部分」に分けられます。

協約の効力

労働協約は、労働者と使用者とが個々に結ぶ労働契約や使用者の一方的な意思で制定することができる就業規則と区別され、労働契約や就業規則に優先して使用者と労働者との関係を決める効力が与えられています。すなわち、労働協約は労働契約や就業規則より優先して適用されるのです。



JR東労組が締結してきた労働協約と就業規則の違い（抜粋）

	就業規則	労働協約
解雇	第42条 会社は、社員が次の1に該当する場合、解雇する。 （5）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認めた場合。	第42条 会社は、社員が次の1に該当する場合、解雇する。 （5）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認めた場合。 <u>2項 会社は、前項第5号の定めを適用する場合、組合と協議する。</u>
出向	（出向命令） 第3条 出向を命ずるにあたっては、出向先の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。	（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 <u>業務内容</u> 及び就労条件を明示する。 <u>2 出向期間は、原則として3年以内とする。</u>
転籍	（適応範囲） 第2条 会社から転籍会社に転籍を希望する者のうち、会社及び転籍会社から転籍を認められた者に適応する。	（団体交渉事項） 第18条 団体交渉は、次の各号に掲げる事項について行う。 （1）賃金、退職手当、労働条件、休憩時間、休日及び休暇に関する事項 （2）転籍、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職、表彰及び懲戒の基準に関する事項 （3）労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

上記はほんの一例ですが、各系統で実施してきた効率化施策などによって、各職場で実施する業務や勤務制度、ライフサイクルの施策などの人事・教育に関わる制度、就業規則には定められていない中で組合員が日常行っている事柄などについても、団体交渉を行った上で労働協約を締結しているのです。

労働協約の拡張適用について

労働協約の適用は、基本的には締結している労働組合の組合員にのみ適用されます。しかし、労働者が全て組合員であるとは限りません。何らかの事情で労働組合に加入していない場合もあることから、労働組合法第17条では当該組合員でなくても自動的に拡張適用されることとしています。

この効力を要する一定の要件として「1つの事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が、労働協約の適用を受けるに至ったとき」としています。

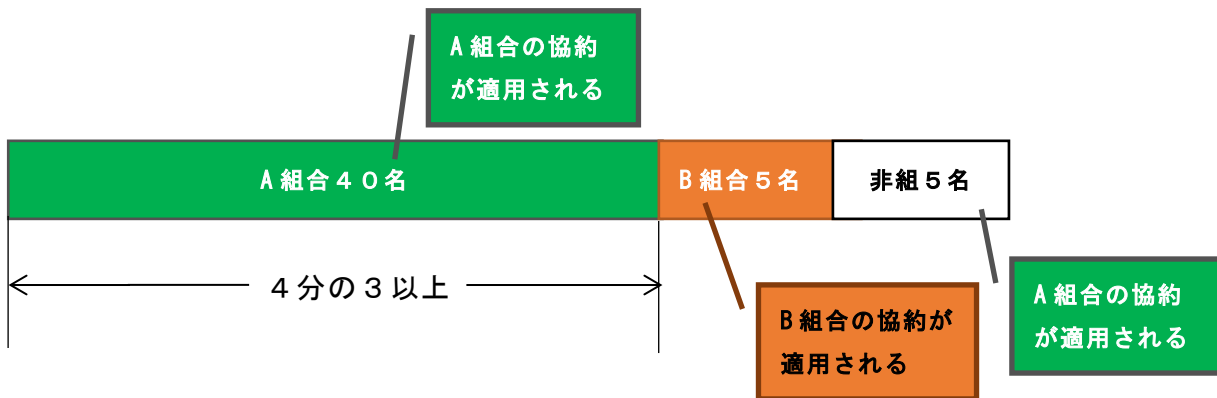
したがって、現在会社による不当労働行為の「組合脱退強要」が熾烈に行われ、全社員に対するJR東労組の組合員数は約半数にまで低下していることから、JR東労組が会社と締結した労働協約が適用されるのは「JR東労組の組合員に限られる」こととなります。

ですから、組合員であることは自分自身の安全・健康・ゆとりを守ることにつながるものであり、将来にわたって不安なく安心して働くためにも、とても重要なことであるのです。

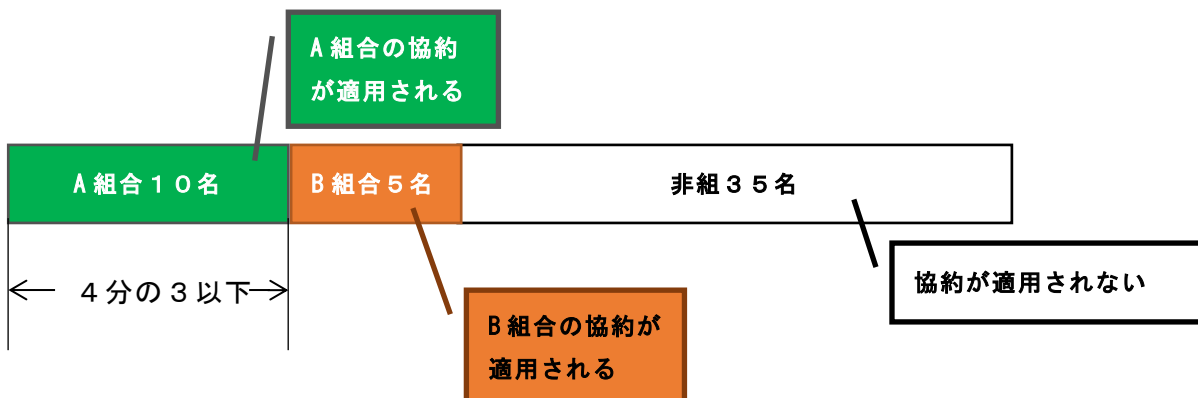
なお、拡張適用されるのは、賃金、労働時間、休日、休暇などを『労働条件に関する協約』として締結した「規範的部分」となります。

※全社員が50名の会社で考えた場合

例1 A組合が40名、B組合が5名、非組合員が5名の場合、A組合の組合員が全社員の4分の3以上のため、会社と締結した労働協約は、A組合の組合員と非組合員5名に適用されます



例2 A組合が10名、B組合が5名、非組合員が35名の場合、A組合が会社と締結した労働協約は、A組合の組合員のみ適用されます



以上のことから、現在のJR東日本においては「例2」のような状態であることから、非組合員の労働者には、JR東労組が締結した労働協約が適用されません。したがって、異動や出向はもとより、待遇面となる始終業時間、休憩時間、休日、交替制などの就業時間のほか、賃金や一時金、退職金、福利厚生なども含めて、労働協約が適用されず、全て就業規則のみが適用されるため、労働組合に所属する労働者とは労働条件が異なることになります。また、労働契約等に関わる事柄も、自らが会社と締結しなければなりません。

労働協約の期間と失効後の効力について

労働協約に有効期間を定める場合は、最大で3年となります。JR東労組では、今年の9月に労働協約の更新時期を迎えます。労働協約が有効期間満了によって終了した場合、その労働協約は失効します。

しかし、一般的には労働協約が失効した場合でも、それまで労働協約によって規律されていた個々の労働契約の内容は存続するとの「余後効」という考え方があります。

「余後効」とは、労働協約が有効期間の満了やその他の理由で効力が失われた場合でも、それまで労働協約によって規律されていた個々の労働契約の内容が、存続することを言います。

「余後効」について、労働組合法では何も定めていませんが、一時的に無協約の状態になったからといって、それまでの労働条件はその事実のみをもって変更させ得るものではありません。

労働基準法第92条は、就業規則の内容について労働協約に反してはならないと定めていますので、就業規則を変更しない限り、旧労働協約の定めた労働条件が継続されていくことにもなります。なお「余後効」が適用されるのは、賃金、労働時間、休日、休暇などを『労働条件に関する協約』として締結した「規範的部分」となりますので、労働条件の低下を招くことはありません。学説・裁判例の多くは、協約失効後も労働契約の内容として取り決めは生きていと解しています。

また、組合活動や団体交渉などを『労使間の取扱いに関する協約』として締結した「債務的部分」については、労使間の取扱いを定めたものであり、直接組合員の労働条件に影響するものではありません。

退職金協定が、退職時点では失効していたケース。最高裁は、労働組合と新しい退職金協定が締結されていないからといって、退職金請求権も発生しないと解するのは相当でないとした。

香港上海銀行事件 最高裁 H1.9.7

労働協約の失効後の労働条件は、これと異なる労働条件の定めの設定されない限り、失効した労働協約の基準的効力により修正されていた状態の労働契約によるものと解することが合理的であり、当事者の意思にも合致するものと考えられる。

都タクシー事件 大阪高裁 S51.11.11

**安全・健康・ゆといを担保して、将来にわたって安心して働くために、
JR東労組に結集していこう！
やむなく脱退した仲間のJR東労組への復帰を呼び掛けよう！**

この間の会社の「組合脱退強要」の変化について考えてみると、不当労働行為が始まった

当初は「〇〇日までに脱退すれば、会社が守る」と述べていましたが、3月の中旬を境に「優秀な社員は守る」というように変化しました。このことは『脱退しても、優秀でなければ守らない』ということの意味していることとなります。

『優秀』とは、かなり曖昧な評価に対する表現ですが、JR東日本という会社のこの間の特性からみて、かつて明らかになった「JR東労組排除の4本柱の手引書」と規定した会社文書の中では、1割の意欲ある社員、8割の普通の社員、不確かな1割の社員というように、社員を差別（人財、人材、人罪）したのです。その中で、1割の意欲ある社員が『人財』であり、すなわち「会社が守る」と言っている社員だということです。

一方で、脱退した多くの組合員は8割の人材という会社の扱いでしかないものであり、したがって「会社は守らない」ということが、会社の言動から明らかになるのです。

鉄道は、安全が最大の使命ですが「命令と服従」では安全はつくり出せません。今、職場で行われている管理強化・組合脱退強要は、いずれ歪んだ状態に陥り、近い将来、安全に起因する事故につながります。

今回の「討議資料」は、労働協約の重要性について、強く訴えてきました。JR東労組の組合員であるからこそ労働協約に守られるのであり、安全・健康・ゆとりが担保され、健全な職場が作り出されることが明確になったと思います。したがって、やむなく脱退した仲間に対して、JR東労組への復帰を強く呼び掛けていきましょう！

それと同時に、脱退を促した管理者が、労働協約に基づく労働条件を担保してくれるわけではないわけですから、管理者の皆さんが無責任に犯罪である「組合脱退強要」を行うことは、直ちに止めるべきです！

もう一度、訴えます！

脱退した人がJR東労組の組合員に声を掛け、脱退を促す行為は止めましょう！なぜなら、脱退した人に対して将来にわたって、責任を持つことはできないからです。一時的な無責任な行動は、直ちに止めることを強く訴えます！