

## 私たちは騙されない！

労働協約を締結してこそ、労働条件が守られる

労働組合が会社と締結している労働協約の効力を説明していることについて、「就業規則を全社員に公平に適用しているため、労働組合の所属如何によって不利益を被ることがない」と、労働組合の活動を妨害しようとする動きがあるようです。そもそも、労働協約と就業規則と何が違うのでしょうか？

### 労働協約

労働組合法

労働協約は、労働組合法第3章「労働協約」に規定されています。

組合員を代表する労働組合が、労働者と使用者間に存在する交渉力格差を集団的交渉によって解消し、より良い労働条件を獲得しようとするものであり、組合員の労働契約の規律を本来の目的とします。労働組合が労働協約によって労働条件を独自に設定する自由（協約自治）は憲法28条により保証されています。

労働組合法第16条は「労働協約に定める労働条件、その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする」として、労働協約に規範的効力を付与しています。

### 就業規則

労働基準法

就業規則は、労働基準法第89条の規定により、常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届けなければならないとされています。

労働者が安心して働ける明るい職場を作ることは、事業規模や業種を問わず、すべての事業場にとって重要なことです。そのためには、あらかじめ就業規則で労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め、労使間でトラブルが生じないようにしておくことが大切です。

（厚生労働省 モデル就業規則より）

労働協約は労働組合による団体交渉によって締結されたものです。結実した成果を宣伝するのは労働組合の活動として極めて当たり前の事です。

「労働組合の所属如何により不利益を被ることはない」と主張するのであれば、就業規則を労働協約に合致した内容に変えるべきではないでしょうか？

労働協約を軽視する言動に惑わされることなく、労働組合の機能を発揮して、安全で、安心して働ける職場をつくりだし、労働条件を向上させよう！