

国労東日本本部各地本オルグ開催

1月12日(土)、仙台市・花京院スクエアにおいて開催されました。開催にあたり司会の東日本本部・武田執行委員は「本日のオルグは、盛岡、秋田、水戸、千葉、長野でも開催されている。組織状況だが、大会以降、今までにないペース11名の拡大があった。これまで、東日本本部として要請してきたものが浸透してきたと思う。いずれにしても、国労組合員の職場での運動にふれる中で、加入者自らが判断し国労を選択している状況になっている。そういう意味でも、今後の運動への意思統一の場にしていきたい」と挨拶を来しました。

1. 労働協約について

労働協約とは、労働者と使用者が合意した事項を文章にし、労使双方が署名、又は記名押印したもの(労基法14条)で、覚書、合意事項メモなどでも労働協約として認められ、法的効力を持つ。労働協約には、組合員の労働条件を決定する効力があり、労働協約がない場合は、労働条件は就業規則で定められる。労働協約が適用されるのは、その協約を結んだ労働組合の組合員に限られるのが原則であり、同じ事業所に少数の別組合がある場合は、多数組合の結んだ協約は適用されない。少数組合が、多数組合と締結したものと同様な労働協約を締結するよう求めたにもかかわらず、使用者がこれを締結しなかつた場合は、組合間差別として不当労働行為と判断される。

2. 提案以降の経過

(1) 第24回定期大会(二〇一〇年9月23日)において、追加方針として「労働条件に関する労働協約締結に向けた取り組みについて」を提案。  
(2) 職場討議資料を二〇一〇年12月24日付で地方へ配布、「労働条件に関する協約についての基本要件及び具体的要求」に基づく申し入れを12月27日に実施。基本要件は、「和解の趣旨に基づき、具体的諸課題の是正・改善を図ること」を柱に8項目、具体的要求として、勤務、賃金、退職及び解雇、職制、出向、表彰及び懲戒、さらに制度改善要求、諸手当改善要求などを盛り込んだ内容となっている。  
(3) 二〇一一年1月27日第1回交渉へ一括和解以降の懸案事項について・勤務・賃金が行われる。  
(4) 第2回交渉 3月10日へ諸手当

3. 協約締結の意義と判断

(1) 客観的条件の整備の上からも重要  
(2) 既に協約を締結している他労組と同一の立ち位置を得る。  
(3) 他労組が締結した協約の下に置かれた「就業規則」が適用されてきた現状からの脱却を図る。  
(4) 労働条件改善II労働協約改訂の取り組みは労働組合の生命線  
(5) 労働条件に関する協約は「期間の定めのない協約」となっていることから、協約改訂の取り組みが労働条件改善(就業規則改訂)へ直結する。  
(6) 労使正常化への布石となるもの  
(7) 二〇〇六年一括和解と労働条件に関する協約締結は、「健全かつ正常な労使関係の確立」を求めるうえで同一線上のものである。  
(8) 協約締結は労使双方の合意の上で成立するものであり、その責任の重さを双方が持つこととなる。

4. 「労働条件に関する労働協約」の内容

就業規則のうち、第2章服務(第3条-25条)(第7条)勤務の厳正)、第20条(服装の整正)等)、第11章教育訓練(第127条)は記載なし。  
○エルダー、グリーンスタッフ等の項目は記載なし：就業規則での取り扱い  
○一旦指定した勤務及び休日等の取り扱いに関する協定、「フレックスタイム制の実施に関する協定」を同時に締結  
○議事録確認：総則へ(組合)これまでの経過及び議論を尊重し、制度の実施・運用にあたっては公平・公正を期すこと。(会社)制度の実施にあたっては公正厳格に取り扱っていく。就業、昇進、出向、賃金  
○「労働条件に関する労働協約」締結に伴い、25本の個別協定等が廃棄  
5. 今後の具体的な取り組みの展開  
労働協約の締結期日を10月1日としていることから、労働条件に関する労働協約の締結期日も10月1日とした。労働条件に関する協約に期間の定めがないことから、毎年10月1日を目途にして「労働協約改訂」の取り組みを進めていく。

以上