



NO. 788
 発行
 13・6月10日
 国鉄労働組合
 新潟地方本部
 発行責任者
 関川 和彦
 編集責任者
 教 宣 部

労働条件の不利変更とは

岡田弁護士を講師に「労働条件の不利変更とは」の労働講座が開催されました。

5月18日、組織強化・拡大経験交流集会開催の前段、14時から約1時間の講演でした。

憲法9条改正が目的だ

憲法96条の動向について改正の動き、民主党は意見が割れている。公明党は慎重論、意見がまとまっていない。マスコミも意見が割れている。

世論の動きが重要だ。これからの取り組みによって安倍政権を変えていく力になる。

安倍政権の弱さが現状で反映している。

憲法は、もともと変えられないうので96条の改正は憲法をなくしていくことにつながる。本丸は9条の改正へ・それがもともとの目的だ。9条改正へつながっていく。



2013年定期全国大会 代議員選挙公示

- 公示日
2013年 6月8日 (土)
- 投票日
2013年 6月19日 (水)
- 立候補締切日
2013年 6月12日 (水)
- 不在者投票日
2013年 6月16日 (日)
～6月18日 (火)
- 代議員定数
新潟地本 1名
- 開催期日
7月25日～26日
場所は東京地本管内

国労本部労働講座 講師 岡田弁護士

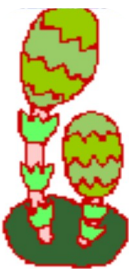
労働条件の切り下げ

労働者の解雇が多い・労働条件の切り下げ(不利変更)。裁判所の判例は勝ったり負けたり。どこで勝ったか負けたか追っていく。

労働契約法8条(内容の変更) 労使の合意が無ければ変更できない。

9条(就業規則の変更) 一方的に切り下げることができない。しかし10条(就業規則による労働条件の不利変更が労働者の同意なくとも許される場合) 同意がなくても変更が出来る。不利変更が可能だ。

労働契約法によって法律的に明確になっただけで、条件にクリアしているか、いなかで判断して変更。そのハードルが低く解釈されるほど、8条・9条の基本原則がより形骸化してしまうことになる。



就業規則違反の労働契約

12条(就業規則違反の労働契約) 就業規則よりも低い労働条件は無効だ。

法律が1番で労働協約は労使が合意したもので就業規則より強い。就業規則は労使が合意で作ったものではない。会社が勝手に作ったもの。

使用者から同意を強要された場合は、すぐに回答する義務はない。民法96条(合意はすぐにしない) 詐欺または強迫による(合意の) 意思表示は、取り消すことができる。いったん同意しても、民法上同意はなかったことになる。

判決について

結論は良いことを言っているが状況が厳しい・個別事案だけハードルを越える・原則は、どの事案も同じだが個別事案になると厳しい状況になっていく。



JR貨物の賃金抑制

どう具体的にやってくるのか。判例(不利な扱いによる賃金ダウン・仮処分で仮払いを認め)

労働協約(労働条件ダウンした) 場合の締結・不利程度について、どのくらいで仮処分が出るのか(裁判所の判断は)

労働協約に対する労働条件の変更についても就業規則と同様、一方的な不利の変更については労使合意が重要だ。

要結しなくても支給は可能だ

多数の労働組合が労協協約を締結した場合、少数組合には影響力は無いが、どう少数組合が関わっていくのか。

賃金交渉について、多数組合の妥結内容を仮にするが、そこから闘いをつくる。仮処分で勝った。夏の一時金交渉で妥結しなくても裁判所で仮処分を仮払いさせた。

会社側の提案内容の中に合理化提案があった。そのため妥結できなかったが、一時金の支給については仮処分により仮払いを勝利した。

妥結しなくても多数組合が妥結しているので、一時金の支給については可能だ(裁判所の判断)。

