



港区新橋5-15-5  
交通ビル

国労東日本本部

発行責任者 高野浩美  
編集責任者 伊藤隆夫

2010年12月24日

No. 706

定価 20円

組合員の購読料は  
組合費に含まれます

「労働条件に関する協約」

特 集

HP <http://www.e-nru.com>

# 労働条件に関する協約について

2010年12月



## 発刊にあたって

2003年に開催された第17回東日本本部大会において、「労働条件に関する協約」の締結に向けて議論を開始するという方針を提起し、多くの意見が出される中で議論され今日まで経過してきました。

こうした経過を辿り、私たち国労東日本本部は、2010年9月2日～3日に開催した第24回東日本本部大会において、「労働条件改善・権利確立、『安全・安定輸送』確立の闘い（案）＜追加挿入方針＞「JR東日本会社との労働条件に関する協約締結に向けた取り組みについて」を提起し、今後の進め方について決定いただきました。

様々な不安や不満を持ちながらも、この協約締結の重要性に鑑み、大会終了後一括和解以降の検証に基づいた、未実施・不履行課題の改善・実施を求める要求や55歳以降の基本給減額の問題、エルダー社員を含む「出向者」の労働条件の抜本的改善を求める要求等を中心に要求「案」作成し、各地方本部書記長会議において提起し、全組合員が取り組みに集中することを目指した資料の作成を行う事も決めました。

今後、労働条件に関する協約の締結に向けた団体交渉の「申」としてJR東日本に求めています。同時に取り組みの節々で機関会議を適宜開催し、東日本本部全体としての取り組みを目指していきます。

締結そのものが重要ではなく、労働条件に関する協約を締結することの位置付けを明確化し、さらには締結した後の運動や取り組みにどのように活かしていくのが重要です。

新規採用者をはじめとした、組織拡大の取り組みの「客観的条件」整備として位置付け、また、職場での「仕事・安全総点検」の取り組みを、毎年10月1日の「労働協約改訂期」を「労働協約改訂闘争」に集中し、職場の仲間からの信頼と期待を得ることが、組織拡大に発展していきます。

組合員の皆さんの真摯な討議をお願いします。

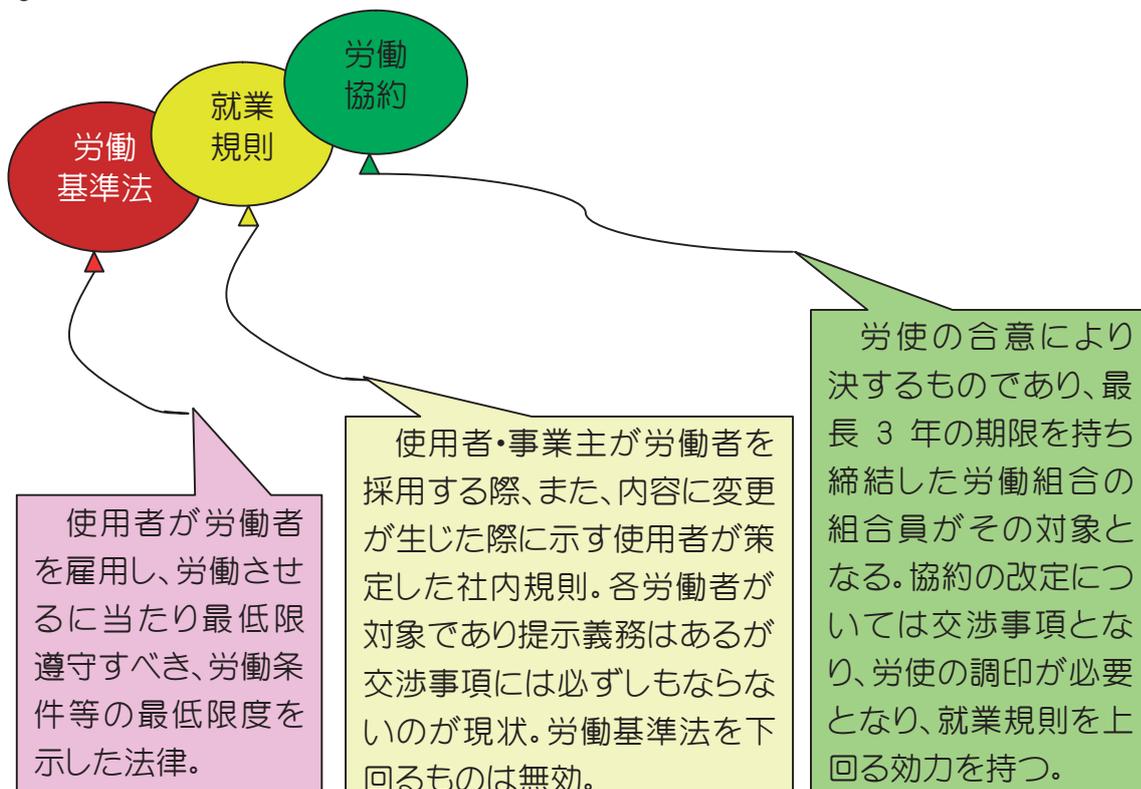
国鉄労働組合東日本本部  
執行委員長 高野 苗実

# 労働協約の持つ意義と重要性について

## 1. 基本的な考え方

- 労働組合としての活動は、企業内における様々な取り組みのほか、反戦・平和の闘いや民主主義擁護の活動、そして地域での共闘運動など多岐にわたっています。企業および企業グループに在籍している労働者で労働組合を構成している現実からすれば、所属企業および企業グループとの間で「労働協約」を締結することは重要なことです。
- 私たち労働者が働くということは、使用者（会社）との間の「契約」によって成り立っています。職場で働き・働き続けるためには「契約」を遵守させる取り組みが重要です。そのためには「ルール」が必要であり、また、労働条件をより良いものにするためには、「ルール」の内容・水準を高める必要があります。そのことは労働組合にとっては必要不可欠なことであり、自らの生命線でもあります。

## 2. 労働協約とその優位性について



### 3. JR東日本の労働協約の現状と『総合労働協約』について

- 労働条件等について定める「規範的労働協約」である労働条件部分と労使間における取り扱い部分を定める「債務的労働協約」である労使関係とを合わせたものが、労働協約であり「総合労働協約」と称する場合がありますが、JR東日本の場合は「労働条件に関する協約（労働条件部分）」と「労使間の取扱いに関する協約（労使関係部分）」の二本立てとなっていることから『総合労働協約』という扱いにはなっていません。
- 国労東日本本部とJR東日本との間では、労使関係部分の協約は締結されていますが、労働条件部分は一部協定化されているものの、協約については未締結となっています。
- 労働協約の締結は“成熟した労使関係”の延長線上にあると言われますが、現状未成熟な状況に止まっているということは、多くの組合員が感じていることです。私たち国労はこの間一貫して、正常かつ健全な労使関係の構築をめざしてきました。また、そのことがひいては会社の健全な発展につながるものと位置づけても来ました。そのためには国労が会社・職場において責任ある労働組合として、確固たる位置付けを築き上げることが重要となっています。しかし現状においては少数組合という現状から至難の道のりであることは、だれしもが感じ得ていることですが避けて通ることはできません。  
こうした現状や将来展望を期す時、労働協約の締結に向けた議論は重要な課題となっています。また、少数組合であるが故に労働協約改訂を求める闘いを放棄するということにもなりません。

### 4. 未締結で推移した経緯と『労使共同宣言』＝労使協調路線

#### ① 何故未締結だったのか

- 雇用安定協約をはじめとした全ての協約・協定は、分割・民営化により一方的に破棄されました。新会社（JR）から示された一方的な就業規則（国鉄を下回る）、また、それに基づいた労働協約の締結は、「分割・民営化」そのものを認めることとなり、当時の国労の方針（組合員感情）からは大きく乖離していました。

労働協約（労働条件・労使関係）が未締結となった状況から、JR発足当初は専従役員の配置が困難となり、戦術として「指名スト」を配置し、専従役員の

確保を行ってきましたが、ストの継続が困難となった状況から労使関係部分のみ締結しました。以降、労働条件部分は未締結となり就業規則の下におかれるという状況が現在まで推移しています。

- 分割・民営化以降の国労の闘いの主軸は、「1047名解雇撤回・JR復帰」の闘いでした。また、JR発足後も継続され続けた「国労差別・国労敵視」の労務政策から繰り出された数々の不当労働行為との闘いでした。これら二つの闘いを車の両輪としたのが当時の国労の基本スタンスでした。

## ② 「一企業一組合路線＝労使共同宣言」は国労敵視の労務政策の象徴

- 「東鉄労⇒東労組」が締結した「労使共同宣言」の目的と位置付けは、JR東日本会社に対して「スト権」を返上する見返りとして、会社をして「一企業一組合主義論擁護」を内外に表明させることでした。同時にそのことをテコにして組織強化＝「国労の弱体化」を加速させることにありました。企業内組合運動に徹することを約し、組合員には労使協調路線を≡（ニアイコール）論とうそぶき、JR会社から国労も含めた他労組を排除する先兵たる役割をJR会社に認めさせたものに他なりません。

分割・民営化以降も続く国労敵視の労務政策と一部労組に偏重した職場支配、また、そのことを象徴する「労使共同宣言」に対して、私たち国労組合員は「労使共同宣言」は当然のことながら「諸悪の『象徴』」と捉えてきました。その思いや気持ちは今なお継続されています。しかし労使共同宣言を締結している「他労組」とJR東日本との労使関係の現状を見た時、労使共同宣言は色あせたものとしか映りませんが、一方で東労組の「政治性」を象徴しているとも受け取ることが出来ます。

## 5. 03年最高裁判決から06年包括的一括和解へ

### ① 不採用問題はJRから国及び政府に解決を求める闘いへ

- 2003年12月22日最高裁判所は、中労委の上告を棄却し「JR会社に法的責任は及ばない」とし、「不当労働行為があったとするならばその責任は、当時の国鉄及び国に帰属する」という判決を下しました。

したがって国労はこれまでの「解決をJRに求める！」から政府に対して解決を求める「政治的解決へ」の道を取らざるを得なくなりました。一方判決によってJR会社は免罪符を与えられたのではなく、社会的・道義的責任は免れません。問題の解決に向けてJR各社の理解と協力は必須のことから労使関係の改善は急務でした。

## ② 国労差別の根絶と正常な労使関係確立に向けて

- 2003年に開催された第17回東日本本部大会において、「労働条件に関する協約」の締結に向けて議論を開始するという方針を提起し、多くの意見が出されました。

しかし前述したように2003年12月の最高裁判決を前にした段階、とりわけ「四党合意」の是非を巡って、組織内での意見対立が激しさを増していた状況でもありました。そうした状況の中での「労働条件に関する労働協約」の締結は、国労運動の「弱体化」を意味するものであって断じて認められない！とする意見が組織内に多く存在していたのも事実です。

国労東日本本部は不採用問題が、JR会社に求める闘いから国及び政府に解決を求める「政治的解決」へと方向性がこれまでと大きく変わったことから、中労委からの働きかけもあり、JR東日本との正常な労使関係の確立を求め、「全係争事件和解」の道を選択しました。

## 6. 何故今締結が必要かその背景と現状について

- 国労の最重要課題であるJR不採用問題の早期政治的解決の課題が、「雇用」の課題を残しつつも、解決への到達が現実のものとなった今こそ「組織強化・拡大」の闘いに、機関・組織の全勢力を傾注することが重要となっています。労働条件に関する協約の締結は、新規採用者獲得・組織拡大における「客観的条件の整備」という位置付けからも重要となっています。
- 分割・民営化以降一貫して一部労組偏重の労務政策＝「一企業一組合主義論『擁護』」がJR東日本の基本スタンスでしたが「浦和電車区事件」、又、それ以降の会社のスタンス・対応に象徴される「労政転換」への流れ、こうしたなかでの国労との一括和解は「一企業一組合主義論『擁護』」との決別をJR東日本が選択したと受け止められる重大な事柄です。まさに国労にとっての「ターニングポイント」です。複数労働組合の存在を認めざるを得ない状況と職場での本格的な組織戦の時期到来といえます。労働条件に関する協約の締結はそうした上での「客観的条件整備」の一環ととらえています。更には職場からの取り組みを基軸に、労働組合としての主要な課題である「労働協約改訂闘争」に発展させ、既に締結している他労組と「同じ立ち位置」＝「スタートライン」に立つことは、今後、国労運動を創る上からも重要です。

## 7. 今後の取り組みと運動の展開

### ① 一括和解を労使関係の中心に位置付ける

- 2006年11月にJR東日本との間で一括和解を成立させてきましたが、「和解」には法的拘束力はありません。労働協約は労組法の拘束力を得るものであり、労働協約に和解を位置づけることにより継続的な取り組みとすることが可能となり和解を風化させない抑止力となります。
- 和解から三年が経過した現状において、昇進・昇格試験や配属・配転問題等において、改善された課題も数多く見られますが、一方で個別的な懸案事項も数多くあることから、和解の実効性を求める取り組みを展開する上からも労働協約は重要となります。

### ② 団体交渉等の質・重要性の変化

- これまでの団体交渉の多くは、協定化が求められないことから「議事録確認」等の手続はとられていませんでしたが、今後は団体交渉の確認事項としての諸手続が発生します。

### ③ 「労働協約改訂闘争」を頂点にした運動の展開

- 労働組合の主要な課題である「労働条件の維持・向上」をめざす闘いは、就業規則を上回る効力を有する労働協約改訂の取り組みに集約することが必須の課題です。
- 国労東日本本部は隔年ごとに「制度改善要求」「諸手当改善要求」を取り組んできましたが、今後は「労働協約改訂」の取り組みに集約し、職場からの要求を基礎に、協約改訂期である9月末日を闘いの山場と位置付け、運動を展開していきます。

## 団体交渉で求める要求の主要な部分について

### 《基本要求》

1. 協約の締結にあたっては、2006年11月の包括的一括和解の趣旨に基づき、具体的諸課題の是正・改善を図ることはもとより、健全かつ正常な労使関係を構築し持続的発展に努めること。
2. 会社は和解の趣旨からも複数労働組合が存在することを認め、公平・公正な人事・労務管理に徹すること。また、そのことについて支社および職場末端まで周知徹底をその責任において図ること。
3. 昇給、昇格・降格、昇職・降職、出向、転勤、派遣、異動、および休職等に関する事項は交渉して決めること。
4. 職制、勤務、賃金、退職金、労働安全、労働衛生および福利厚生等、その他労働条件に関する事項は交渉して決めること。
5. 会社側が定める諸規則、就業規則の細部について制定もしくは改廃するときは交渉して決めること。
6. この協約の解釈・疑義が生じた場合は、交渉によって解決すること。
7. 労働条件に関する協約についての更新・改廃および延長については、有効期間満了の一ヶ月前に労使いずれか一方から相手側に文書をもって通知し交渉すること。なお、協約期間満了までに達しない場合は、有効期間を90日間自動延長し、交渉を継続すること。
8. この協約の有効期間は一年とすること。