

# 緊急特集

# 組合潰し・労働条件低下を招く 労使協創協議制の法整備に反対!!

## JR東日本会社と社友会の現状

喜勢副社長(当時)は『ACCESS (23年9月)』において「社友会とは様々な場面での意見交換を通じて経営のパートナー(※)として育成していく」と述べています。

(※)経営のパートナー 経団連「経労委報告(23年1月)」では、経営のパートナーを「闘争関係ではなく、価値協創に取り組み」と記載

深澤社長(当時)はACCESS 24年新春号で「任意団体の「社友会」にかなり多くの社員が入っています」「特に日本の労働法制は、労働組合をメインに作られています。そこは社友会の活動は、なかなか苦勞しているようですけど…」と社友会が労働法制の適用を受けられず、苦勞していることに触れました。また、「当社へこの規模の企業でこういう形でやっていると、前人未踏の地を歩んでいる」と述べています。

労働組合は、憲法や労働組合法などによって、団結する権利が認められ、団体交渉を行い、労働協約を締結する権利を有しています。労働協約は、労働組合と使用者間で定めた労働条件や労使関係全般に関する取り決めのことで、法律に次ぐ効力を持ち、就業規則や労働契約よりも優先されます。

一方社友会は任意団体ですので、労働法制が適用されません。従って、団体交渉を行うことや労働協約を締結することはできません。また、労働組合に認められた便宜供与を受けることができず、許可された勤務時間内の組合活動や事務所の貸し出し、組合掲示板などの権利もありません。

## 経団連が「労働法制の見直し」を提言

経団連(労働法規委員長:JR東日本富田相談役)は「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を2024年1月16日に発表し、翌日の17日には、厚生労働省の労働基準局長に対して提言を説明し、実現を求めました。厚生労働省は、2019年施行の働き方改革関連法に盛り込まれた施行5年後の見直しを検討するとして、2024年1月23日に「第1回労働基準関係法制研究会」を開催し、5月10日には第7回の研究会が行われるというハイペースで議論を行っています。厚生労働省はマスコミに対して、「40年に1度」の大改革と述べています。

## まるでJR東日本の現状に即すような経団連「労働法制の見直し」

### 「労使協創協議制」の創設

経団連は、過半数組合がない企業労使における意見集約や協議のための、新しい集团的労使交渉の場として「労使協創協議制」の創設の法整備を提言しています。選出方法は、「すべての労働者の中から民主的な手続きにより複数人の代表を選出し」、「必要十分な情報提供」「定期的な協議の実施」「活動に必要な範囲での便宜供与」を行ったうえで、「労働者代表者と会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与する」としています。

JR東日本で例えば、社友会(過半数代表者)への「情報提供」「協議」「便宜供与」を合法化し、会社と社友会が「労働者を規律する契約」「労働協約」を締結することも法で認めるということです。

### 過半数代表者の権限強化

経団連は、過半数代表者に「就業規則の合理性推定」や「労働時間制度のデロゲーション」を認めることも提言しています。労働契約法により、会社による一方的な就業規則の不利変更はできません。不利変更する場合、労働契約法の基準に照らして合理的理由があるかが論点になります。経団連の提言は、就業規則の変更が合理的かどうかを過半数代表者が推定することを認めるということです。

デロゲーションとは労働時間等の法的な取り決めを部分的に減じることを指します。つまり、経団連の提言は、過半数代表者が承認すれば、労働時間の法規制を部分的に緩和する(これを認める)ということです。「闘争」をしない経営のパートナーである社友会が過半数代表者になった場合、就業規則の不利変更や労働時間規制緩和などに反対できないと思えます。

この法改正では私たちの労働条件が低下する懸念が拭い切れません。

# 会社の意向に基づき、不正な行為で選出された過半数代表者(社友会)に労働組合と同様な権利と労働条件低下を認める権限が付与される危険がある 法整備の狙いと社友会の実態を明らかにしJR東労組へ結集を呼びかけよう

## 社友会は「社員の自主的な集まり」ではないことが発覚

ある職場の業務用タブレットに掲載されていた資料によると、「…変革推進会議」に各職場代表者が勤務として月回数回集まれていることが判明しました。会議の議題には、「過半数代表者選挙に向けた情報共有(各職場での取組み等について)」と複数回記載がありました。勤務で社友会の代表者が会社に集められ、過半数代表者選挙に関する意思統一を行っていることが発覚しました。

労働基準法施行規則には過半数代表者は「使用者の意向に基づき選出されたものではない」と定められており、法令違反です。また、会議から労働組合の組合員を排除していたとすれば不当労働行為です。また、任意団体である「社友会」の活動を勤務として認めているならば就業規則違反であり、不当労働行為です。

社友会は「社員の自主的な集まり」ではないと言わざるを得ません。

## 法令違反・買収・脅迫・不当労働行為 過半数代表選を巡る不正行為が発覚

ある統括センターで「安全研修」の名目で、テンポリースタッフが集められました。しかし、その研修では過半数代表者選挙の説明が行われ「向こう側(JR東労組)の代表になったら、テンポは首を切られるかもしれない」と脅迫され、JR東労組の誹謗中傷が行われ、買収と思われる行為までもが行われました。さらには、研修の講師である過半数代表者(社友会)がバイトテロを自白するなど、これがJR東日本の研修なのかと驚きを隠せません。

これが安全研修?

### 告発が届く!

「安全研修」で使用されたと思われるスライドがJR東労組横浜本所に告発として届きました。このスライドが会社研修で使用されたのであれば、JR東労組に対する誹謗中傷だけでなく不当労働行為に該当します。

あなたは既に狙われているかも

安全研修で使用したと思われるスライド(一部)

会社施策に反対な立場の人(組織)が職場代表になったら

誹謗中傷だ

残業の禁止 新しい企画の実施禁止

### 労働基準監督署の意見

横浜本所が労働基準監督署に行き、事情を説明し意見を求めたところ、「会社が過半数代表者選挙に対して口出しすることはできない」「ハラスメント、プライバシーの侵害にもあたると」「脅迫だ」「選挙妨害」「不当労働行為に該当する可能性がある」と述べられました。

### 社友会の資金源は会社の寸志か?

業務用タブレットに掲載されていた資料によると、「社友会会員ではない現場長」が職場の社友会の意見交換の招集文書を作成し、社友会の職場代表にメールで送られてくると記載されています。また、社友会の資金として「招集文書を作成し、来賓の方を招待することで会社から寸志が出る仕組み」と記載されています。

会社のお金を親睦団体に流出させる仕組みは許されるのでしょうか!

