

# JAMの主張

## 労働協約、交渉に関心を しっかり運用することが大切

機関紙 J A M 2016 年 10 月 25 日発行 第 213 号

J A Mは、毎年 10 月～12 月を労働協約取り組み強化月間として、多くの労働組合が会社側と交渉をしている。

今年の最重点課題は、①65 歳までの雇用・所得確保の取り組み、②育児・介護休業法の改正に対応する取り組み、③非正規労働者に対する取り組み（改正パート労働法、有期雇用特措法への対応含む）の三つに取り組むこととしている。

労働協約は、労働組合と使用者の間で組合員の賃金、労働時間、休日、休暇等の労働条件や団体交渉のルール、組合活動などの事項について交渉を行い、その結果を書面で作成し、労使双方が記名押印したものが労働協約となる。

昔先輩から「運動無くして協約なし、協約無くして運動なし」とよく言われた。組合員全体の労働条件や組合活動の範囲など重要事項を労使で決めたルールであり、個別の労働契約や使用者が決める就業規則よりも効力が優先される大変重要なものである。そして、いまある労働協約は、労働組合結成当初から労働組合が要求し使用者側との交渉で合意した歴史の積み重ねであり、一朝一夕にできたものではない。

このように労働協約の取り組みは大変重要なものであり、全組合員一人ひとりが大きな関心をもって、労使交渉を見守って行く必要がある。

先日、大手広告代理店の女性社員の自殺が、月 100 時間を超える時間外労働を原因として労災認定されたという報道があった。こうした事実は驚きと同時に、当該企業に労働協約があっても、それをしっかり運用しなければ意味がないことを教えている。

政府は「働き方改革実現会議」を設置し、「同一労働同一賃金」「長時間労働の是正」などを課題として九月から議論をはじめた。その一方で、長時間・過重労働を助長させかねない「高度プロフェッショナル制度」や簡単にクビを切れる「解雇の金銭解決」などの導入を目論んでいる。

J A Mは連合の仲間とともに働く者の生活を守る取り組みを強化していくが、組合員の理解と支援が必要不可欠である。

副書記長・田中久弥