

労働組合の役割

労働協約 > 就業規則

私たち労働者の賃金、労働時間、休日・休暇や服務に関する事項などを定めたものを「就業規則」といいます。これは会社が作成する働く上でのルールブックのようなものです。そのため労働者の希望や要望を必ずしも吟味して作成されているわけではありません。では、私たち労働者は、会社が決めたルールや給料で黙って働くしかないのでしょうか？

ここで就業規則よりも強い効力を持つ「労働協約」というものがあります。この労働協約で、基本給をアップしましょう。〇〇は労働時間としましょう。など、会社と約束を結べば、会社はそれを拒むことができません。この労働協約を会社と交渉して結ぶのが労働組合です。

つまり、給料が低すぎて生活できない「働く上での待遇を改善してほしい」と思えば、労働組合で会社と交渉し、会社と約束を結べばいいということです。コロナ禍で多くの労働者から年収が下がったという声が聞かれますが、何も泣き寝入りする必要はありません。まずは自分が労働組合に加入しているか、会社との交渉に自分の意見が反映されているかを確認してみましょう。

「コロナのおかげ」で経費節減

今夏のボーナスも乗率1.25カ月分と超低額回答でした。

会社からすれば人件費は安いほど儲かるわけですから、労働者が低い乗率でも了承するのであれば、わざわざ自主的にコロナ前の水準に戻す必要はありません。ましてこの超低額回答について、士気を上げるための大盤振る舞いと会社は位置づけているわけですからお先真っ暗です。経費節減を理由に撤去したテレビについても、業績が回復しても戻す考えは無いとしています。

このように労働者とは真逆の価値観で働く会社を野放しにしておくと、賃金を含めた労働環境は悪化の一途をたどります。我々労働者は権利と要求を主張しなければなりません。

惨事便乗型ビジネスは我が社のお家芸ですが、「コロナ」を大義名分に、労働者や利用者に不利益を押し付け、コロナ後も続く利を得る構図に拍車がかかっています。

コロナでサービスに割ける経費は当然減る。しかし、だからこそサービスレベルの維持、向上に努めてほしい。俺はやらないがお前らはやれという趣旨の会社発言です。協力したいと思えるでしょうか？

一人一人が「じぶんと」として労働組合を考えましょう。



若い力

第150号

2021年8月1日

発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9
番3号ニッコウハイツ1003号