



J R 東労組と社友会の違いをご紹介します

POINT① JR東労組は「労働組合」憲法・法律で保障されます！

一方、「社友会」は労働組合ではなく、保障がありません。



	JR東労組	社友会
労働者側の「団体交渉権」 労働条件の維持・向上のために 使用者側と交渉する権利。	○ あり 日本国憲法第 28 条および労働組合法で保障。	× なし 憲法や法律に何も定めがない。
使用者側の「誠実交渉義務」 労働者側の申入れに対して、回答を示し、その根拠の具体的な説明や必要な資料の提示を行うなど、労働者との団体交渉に誠実に応じることを使用者に義務付けたもの。 ※正当な交渉拒否理由がある場合は除く	○ あり 労働組合法第 7 条 2 号および判例に基づき保障。	× なし 使用者側に、話し合いに応じる義務はない。
「労働協約」による労働者保護 労働者保護を主目的に、雇用などの労働条件などを定めた、労働者側と使用者側の約束。 ※労使間の取り扱いに関する協約・労働条件に関する協約など、団体交渉の確認事項。	○ あり 組合員は、就業規則よりも法律上の効力が強い「労働協約」を適用。	× なし 労働協約が、原則適用されない。

**POINT② 労働協約は原則「組合員のみ」に適用。
組合員でなくなると、労働協約での保護が無くなります。**

【JR東労組で締結している労働協約の一例】

例：雇用 労働協約で、経営上の理由による解雇の場合にはJR東労組と協議することを定めています。これにより安易な解雇が生じないようにしています。

(就業規則には、解雇時の協議について記述がありません)

例：出向 労働協約で、期間は原則 3 年以内と定めることで、行きっぱなし「片道切符」を防いでいます。(就業規則には、原則 3 年の記述がありません)

JR東労組は、会社との交渉で組合員の努力を訴え、「定期昇給の維持」「期末手当」「扶養手当」「労働時間短縮」などを実現してきました！「会社の発展」と組合員・家族の幸せの実現を目指して、「組合員の声」を原点に会社と真摯に向き合い、話し合いを重ねていきます！

