



労働協約を最大限生かして 職場から東労組運動を展開しよう！

No.2

JR東労組と会社で締結している労働協約（一部抜粋）

【休職について】

就業規則31条で会社は様々な理由で休職を命じることができます。病気休職や育児・介護休職など社員に必要な休職もありますが、「待命休職」といって会社の経営上の都合により、休職を命じることができます。

【労働協約では】

第7条2項 「会社は前項3号の定めを適用する場合、組合と協議する。」となっています。

【出向について】

会社の就業規則や出向規定には、出向中は原則として休職扱い、出向期間は勤続年数に加算するとなっていますが、出向期間については、「出向の終了を命じた場合」としかありません。会社の都合により、何年も本体に戻れないこともあり得ます。

【労働協約では】

第206条第2項 「出向期間は、原則として3年以内とする。」となっています。

【解雇について】

会社は就業規則42条で「業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により、解雇を必要と認めた場合」に社員を解雇できるとなっています。

【労働協約では】

第42条2項 「会社は前項5号の定めを適用する場合、組合と協議する。」となっています。

会社の都合により、待命休職が命じられたとき、
出向に行って何年も戻れない、解雇されたとき、

脱退すれば労働協約は適用されません！
嘘やデマに惑わされずに、今こそ団結しよう！