

投光器 学習版

国労東海貨物協議会
2012年9月25日 No.18
発行責任者 鈴木 和巳

今回は労働者に関わる法律を学習します！
労働者として自らの地位や権利を守るためにも知識として持ちましょう！

私たち労働者に関わる法律は数多くありますが、今回は労働三法を紹介します。労働三法とは労働関係の代表的な3つの法律のことで、具体的には「労働基準法」、「労働組合法」、「労働関係調整法」を指します。



「労働基準法」とは、労働条件について統一された最低基準を定め、勤労権を保護する法律であり、具体的には労働条件や賃金、休暇、解雇、安全などの労働に関するルールが明示されています。ところが、中小零細企業等ではこの法律が守られていない会社が結構多い様です。労働基準監督署へは、遵守しているような就業規則を提出しておきながら「社内規定」というような形で別途定めていることもあるようです。

過去、貨物会社からの出向先にも休日労働による時間外労働の不払いや遅刻に対しての罰金制度など、考えられない事象がありました。当然、国労としては貨物会社に実態を報告するとともに改善と支払いを求め、救済をさせてきました。

静岡では運転区を中心に「要員不足により年休が取得出来ないこと」に対し労基署へ申告を行い、労基署からは貨物会社に対し「指導票」が出されています。

この様に労働基準法を下回る労働協約や就業規則、社内規定などは無効ですので、その様な事実があれば労働基準監督署へ申告することにより、その会社に対し指導や改善命令が出されます。



次に「労働組合法」とは、労働者とその使用者が対等に交渉できるように定められた法律です。具体的には労働組合、団体交渉権、不当労働行為、労働協約、労働委員会などについて規定しています。

残念なことに貨物会社では国鉄の「分割・民営化」以降、組合差別が行われて来ました。しかしながら国労の闘いによって貨物会社との間で和解が成立し、現在は組合所属による差別は無いことになっています。



最後に「労働関係調整法」とは労働争議の予防や、それが長期に亘った際の労働関係の調整などを目的とした法律です。具体的には労働者と使用者の間に立った、労働争議の斡旋、調停、仲裁、争議行為の制限禁止などについて規定しています。

労働条件に不満がある方、国労と共に闘いましょう！