

JR東労組と社友会(親和会)の違いを紹介します!

親和会などの「社友会」が結成されていますが、JR東労組との違いを紹介します。(名称は複数ありますが、どれも一般的に「社友会」と呼ばれます)

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 (親和会等)
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ための権利	あり 日本国憲法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」 労働者側の申し入れに対して、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化したもの <small>※正当な交渉拒否理由がある場合は除く</small>	あり 労働組合法第7条2号及び判例に基づき保障	なし 使用者側に、申し入れや団体交渉に応じる義務は無い
「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等を定めた、労働者側と使用者側の約束 <small>※労使共同宣言を除く</small>	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 <small>※労使共同宣言を除く</small>	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なくなります。

【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」や「ライフサイクルの深度化」の期間
 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、会社との交渉により「定期昇給の維持」「夏季・年末手当」「扶養手当(子ども)の増額」「エルダーの本体勤務枠拡大」などを実現してきました! 「会社の発展」と組合員・家族の幸福の実現を目指して、「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!