

業 務 速 報

NO. 1000
2016. 8. 30
J R 東海労働組合
発行 小林 光昭
編集 加藤 光典

2016年度協約・協定改訂第3回団体交渉 基本協約の一方的な解釈の押しつけはやめろ！ 労働組合軽視の姿勢を許さない！！

本部は8月29日、2016年度基本協約・協定改訂第3回団体交渉を開催しました。今回は労使関係部分の、組合掲示板の設置、上部機関の期間開催への組休参加、組合要求による協議の開催、掲示物の不当撤去、恣意的なボーナスや乗数のカット、苦情処理会議、苦情処理会議の非公開の解釈等について議論しました。会社は、全ての組合要求に対して認めることはなく、この間同様、労働組合軽視の姿勢を貫きました。

労働組合軽視は、労働者を徹底的にこき使い、いかに儲けるかという会社の本音の表れです。このようなことを許せば労働者は大変なことになります。J R 東海労はこのような会社の姿勢を許さず、今後の団体交渉を現場で働く者の切実な声をぶつけていきます。

次回第4回団体交渉は、8月31日13時から開催します。

掲示板設置基準などの労使慣行はない！

組合：会社は、設置の基準を5名としたことを、過去からの議論で労働組合に明らかにしているというが、これまでずーっとその認識は平行線で一致していない。組合は一切5名とは認めていない。過去に、いつどのような話で基準となったのか教えてもらいたい。

会社：いつと言われても分からないが、議論をしながら慣行として協約を締結している。

組合：組合はこのような基準など一切認めていない。協約の中にもそのような基準など書かれていない。慣行だからといってそれを認めて協約を締結したことなど一切ない。

会社：繰り返し議論してきた、その慣行として…

組合：繰り返し議論してきたことは、組合員がいる職場に掲示板を設置してもらいたいということだけだ。基準など決めていない。

組合：過去に浜松電力区に2名の組合員がいて、掲示板の設置を求めたときに、3名以上いなければダメだと支社が回答した経緯がある。

会社：そのことは承知していない。

組合：そもそも5名の根拠は何か。組合員が1人でも2人でもいれば立派な組合組織だし、それを認めないことは組合否定である。

会社：他労組とも議論をしてきている。慣行としてやってきた。

組合：他労組は関係ない。慣行などない。協約に基準はない。

会社：これまでも意見が対立してきた。

組合：組合員が1人でもいれば掲示板は必要だ。

会社：1人ならば、情報の伝達などは他にもメールなどのツールがある。

組合：掲示板は単に情報の伝達だけのものではない。ましてその人が携帯のない人だったら、伝達もできない。

会社：手紙という手段もある。5名ということで一般的に合理性がある。

組合：全く根拠になっていない。

会社：いつから議論が始まったのかは分からないが、平成12年からは議論をしている。

組合：5名について、過去からの議論とそれに則って運用していると回答しているが、勝手に則ってもらっては困る。掲示板は職場で組合員が他労組へアピールする手段として、絶対に必要なものだ。

会社：法的に言えば、必ず掲示板も組合事務所も便宜供与をしなければならないとはなっていない。

組合：協約の話をしている。協約に5名などと書かれていない。組合員が存在する職場には掲示板を設置すべきである。

会社：その必要はない。

組合：そもそも何で組合員が5名以上とか分かるのか？所属組合は一切分からないのではないのか。

会社：24の関係で調べれば分かるが、設置のときの申請でも組合から申告されるのではないか。

組合：申告などしないのではないか。浜松電力区では3名、ここでは5名、要はいいい加減だということだ。慣行などない。協約の通りにきちっと運用すべきだ。組合員が1人でもいれば掲示板を設置すること。

伊勢運輸区に掲示板を設置すること！

組合：紀伊長島が廃止されて、伊勢運輸区の転勤となったせいで掲示板がなくなった。組合員は非常に不都合であると憤慨している。会社の施策で異動したんだから、労働組合には最低同じ環境を補償すべきである。

会社：5名以上という慣行に則っている。設置できない。

組合：そもそも慣行など認めていないが、慣行云々以前の問題である。元々あ

った掲示板が、異動のために無くなること自体が問題だ。次元が違う話
しだ。特別扱いでも良いではないか。

会社：5名以上である。

組合：完全な労働組合軽視だ。

会社：軽視ではない。基準をもって運用している。

組合：すごく会社の考えが狭い。基準の根拠もはっきりしない。常に一方的で
ある。掲示板は労働組合にとって大切な活動の手段である。はなから組
合を否定せず、組合と組合員の存在を認め、組合員が1人でもいる職場
には掲示板を設置すること。

上部機関の会議に 組休で参加できるようにすること！

組合：上部機関の大会であるJR総連の大会、中央委員会、執行委員会に正規
の構成員として出席する場合は、勤務時間中の組合活動として認めるこ
とと、何年か同じ要求をしているが、どんなことを考えて「そのような
考えはない」という回答になるのか教えてほしい。

会社：結論として、働いていただくことが基本であるので、上部機関の会議ま
で認める必要はないし、現状で十分である。

組合：JR総連がJR東海に批判的であるから認めないということはないか。

会社：そのようなことはない。ユニオンも国労も同じである。

組合：他のJR会社では、認めていることだ。

会社：他の会社は他の会社である。

組合：他の会社は必要性を認めているから上部機関の期間開催にも組休で参加
できる。そういうことは他の会社と共有できないものなのか。

会社：出席することを否定するわけではない。年休など休みで出席してもらい
たい。

組合：休みを優遇してもらえるのか。

会社：そのことで現行のルールを変える考えはない。

組合：組合活動を補償することは、労使の信頼関係の前提である。再考を求め
る。

会社：すでに十分に活動への配慮は行っている。

組合：決して十分ではない。

申し入れには誠意を持って労使協議を行うこと！

組合：窓口のやり取りなど、現状は、会社が決めたことを一方的に押し付けて
いるだけである。双方の幹事で、協議についてどうするかなどの議論な
どしたことがない。だから組合側が必要と認めた事項について協議の場

を設けよと要求している。組合から労使協議の開催を求めても、付議事項にあたらないとして、ほぼ団交、経営協議会や業務委員会を開催しない。

会社：会社が判断し、事前に幹事間で調整をし、基本協約に則り適正に対応している。

組合：調整などない。いつも一方的に決められている。この1年で申し入れに対して協議が行われたのは、列車火災の1件だけではないか。

会社：協約に則って進めている。

組合：協議をして解決をすることが良い方法である。

会社：基本協約の付議事項の対象となるものについては、開催している。

組合：『基本協約』第250条（団体交渉事項）に（7）「その他労働組合から団体交渉の申し入れがあった事項」を加えること。

会社：そのような考えはない。協約に照らし合わせ幹事が適切に判断していく。

組合：適切に判断されていない。組合からの申し入れについては団体交渉を開催するように協約を変えること。

組合：また、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』について、会社は一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わないことが常態化している。このような取り扱いはやめ、『申し入れ』に対しては全て団体交渉等の協議を開催すること。また、本部と地方で同一課題についての申し入れであった場合でも各々で開催すること。

会社：必ずしも地方と中央で協議をするものではない。地方で説明が尽くされれば良いものもある。地方も本社も同じ説明である。

組合：本部・地方双方で協議をすることが必要だから申し入れをしている。申し入れについては全て労使協議を開催すること。

掲示物撤去の不当労働行為をやめろ！

組合：職場規律が乱れるなどということを掲示物撤去の理由としているが、そのような事実はない。掲示したら、どれくらい経過してそのようなことが発生するというのか。3分で撤去されても発生するのか。

会社：時間は関係ない。恐れがあるということだ。

組合：恐れがあると誰が判断しているのか。

会社：それは申し上げられない。会社が判断しているということだ。

組合：判断するに至った撤去理由を明らかにすべきだ。協約に反するだけでは解らない。

会社：必要ない。

組合：撤去通告を管理者が役員・組合員の自宅にまで電話してくる。職場へ行く途上で事故に遭ったらどうするのか。

会社：レアケースだし、この場合は、それを答える場ではない。

組合：撤去通告のときほど職場が騒然とすることはない。管理者が複数でプレッシャーをかけてくる。職場規律を乱しているのは会社側である。

会社：協約に違反している理由は、掲示物を読めば一目瞭然であり、組合も解っているのではないか。

組合：協約に違反するものを掲示したりしない。一方的撤去は、不当労働行為である。

恣意的なカットや不当な添乗はやめろ！

組合：カット理由は苦情処理会議で10件提示されるだけだが、10件という基準は何なのか。

会社：本人の記憶喚起のために示している。10件も示せば十分である。

組合：最近でも中央苦情処理会議が開催されたように、組合員としては十分ではないということだ。また、過去の苦情処理会議では、乗務員だったら日時、場所、列車、区間など、明らかにしていた。記憶喚起のためには必要だ。現場長は明細を渡すときに、減率適用の理由を知っているのではないか。知っている必要があるし、本人の求めに応じて明らかにすべきではないか。

会社：減率されたことは知っていても、理由までは知らない。

組合：1人が連続してカットされるケースが多い。意図的ではないか。

会社：その人が注意指導されることが多いからだ。

組合：その人を専任Vにしてやろうとしているのではないか。組合員に専任Vが多すぎる。

会社：狙い撃ちなどしていない。注意されたことが直っているか添乗で確かめている。

組合：連続して、別の管理者が添乗してくるケースもある。恣意的だ。

会社：添乗は公平にやっている。管理者は職責を全うしている。

組合：カット理由は5 W1Hで本人が解るようにすること。

非違行為の区分を社員に明らかにすること

組合：非違行為を3区分に分類していることについて、具体的に説明されたい。

会社：あくまでも会社の裁量であり、明らかにしはしない。目安である。

組合：③は①②以外の行為としているが、会社が勝手に適用しているのではないか。

会社：それも裁量権の範疇である。

組合：社員は知る必要がないということか。

会社：そうだ。

組合：減率・贈率は社員にとっての評価のバロメーターとは考える。社員のモチベーションに影響する。知っていれば、気をつけようとなる。

会社：注意指導により直してもらうことが重要。社員が解っている必要はない。
組合：裁量は会社の一方的なものである。その基準を明らかにすべきである。

申告された苦情はすべて苦情処理会議を開催すること

組合：苦情処理会議を開催するにあたって、申告された苦情はすべて苦情処理会議を開催するよう考えを改めてもらいたい。

会社：事前審議で判断している。

組合：口頭注意では苦情処理会議はやらないと言うが、対応しないということか。本人が身に覚えがなければ一方的ではないか。懲戒でなくても組合員にとってはショックだ。

会社：それはわかるが、口頭注意を受ける事実があったということを受け止めるべきだ。

組合：事実が無い場合があるから、苦情申告するのだ。本人が参加できるようにすること。

会社：苦情処理会議は、就業規則・労働協約の適用や解釈について議論する場である。一件一件の事実がどうかということでやるわけではない。

組合：しかし、ケースバイケースで本人出席というのは共通認識のはずである。

会社：事前審議の中で確認しあえばありえる。必要があれば。

組合：そういう姿勢で対応されたい。

会議の秘密は労使の確認があって然るべきだ！

組合：会議の非公開について、協約には会議の内容の非公開とは書いてない。

会社：文言としては書いていないが、秘密の厳守としている以上、内容の非公開をお願いしているということだ。秘密の厳守は書いてある。

組合：認識の不一致は平行線のままだ。秘密の厳守については、例えば今日の会議は秘密にしましょうとか秘密ではないねなどのやりとりがあって然るべきであると考える。

会社：そういうやりとりはいらないと考える。

組合：組合は必要だと考える。秘密のとらえかたでも平行線か。会社の認識を一方的に押しつけるのは、労働組合活動への介入であり不当労働行為である。再考を求める。

以上