

団体交渉開催の拒否を許さない！

申第14号に対する窓口による会社回答

1月24日、申第14号「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉開催を求める申し入れ」に対する会社からの窓口回答がありました。

新幹線地本の組合員が、怪我の治療のためにあらかじめ所定のルールに則り年休を申し込み、そして年休を取得したにもかかわらず、会社が組合員に対して診断書の提出を強要しました。疑義を持った組合員が苦情申告をしたにもかかわらず会社はそれを拒否し、会社が労働協約の勝手な解釈に基づいて診断書の強要を強行しました。

会社の一方的な勝手解釈による労働協約の運用は大きな問題があります。従って本部は、そのことについて団体交渉の開催を求めました。しかし会社は、解釈の違いを認めているにもかかわらず、団体交渉の開催を拒否しました。

本部は、このような労働組合軽視の会社姿勢に対して抗議するとともに、改めて団体交渉における議論を求めました。

申第14号(12月19日申し入れ)

労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉開催を求める申し入れ

会社は、J R 東海労東京車両所分会松井輝道組合員が怪我の治療のために通常の年休を申し込んで取得したにもかかわらず、診断書の提出を強要した。これに疑義をもった松井組合員が苦情申告を行ったが「勤務認証は年休であるが、傷病で5日以上休んだので診断書は必要」などとして「労働協約、就業規則の解釈、適応に疑義を生じるものではない」と苦情処理会議の開催を拒否した。

地方苦情処理会議が開催されなかったため、問題解決と労働協約の運用を巡る解釈の一致のために、新幹線地方本部が団体交渉開催を幹鉄事に申し入れたが、「団体交渉開催事項にはあたらない」として開催を拒否した。さらに、新幹線地方本部が、幹鉄事が団体交渉に応じるよう東京都労働委員会にあっせん申請を行い受理されたにもかかわらず、幹鉄事は「あっせん」を受諾しないことが明らかとなった。

すでに、この診断書提出問題では労働協約の解釈・運用を巡って労使間に

認識の違いがあることは明白であり、会社の一方的な解釈による強要を看過することはできない。従って、下記の通り年休取得に対して診断書の提出を求めたことに関して、団体交渉の開催を申し入れるので早急に開催し、誠意をもって回答すること。

記

1. 労働協約第37条にある「欠勤」の定義を明らかにすること。
2. 「年休」の取得申請に関して、「事由」は必要ないと考えるが貴側の認識を明らかにすること。
3. 勤務発表で確定した「年休」に対して診断書の提出を求める根拠を明らかにすること。
4. 診断書の使用目的を明らかにすること。
5. 診断書の提出を拒んだ場合、勤務発表で確定した「年休」の勤務認証は変更になるのか明らかにすること。
6. 松井組合員が、「労働協約・就業規則の解釈」にかかわる苦情申告をしたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。
7. 新幹線地方本部が、「労働協約（第37条及び272条）の運用」に関する団体交渉開催を求めて申し入れたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。
8. 幹鉄事は、団体交渉の開催を拒否した後、一度開催を拒否した苦情処理会議を開催したいと新幹線地本に申し出てきた。その理由を明らかにすること。

以 上

【窓口回答】

団体交渉事項には該当しないため団体交渉は行わない。

本件は、地方で苦情処理会議の開催を提案していると聞いているので、苦情処理会議で議論すべきと認識しているが、申し入れがあったので各項目に対しては回答する。

組合：協約に対してお互いの解釈が違っている。

会社：違った解釈になっている。

組合：違った解釈であるにもかかわらず、今回の件は会社が会社の解釈で一方的に運用されている。これは問題である。協約にかかわることなのだから、団体交渉で議論すべきだと申し入れた。団体交渉を開催すべきである。

会社：協約の改訂に関することであれば、年に一回のその時期に行えばよい。

組合：今起きている問題である。その時期まで待ってられないから申し入れを行っている。項目の回答は聞くが、改めて団体交渉で議論するよう求める。

会社：団体交渉事項には該当しないので、団体交渉は行わない。

組合：団体交渉の開催を拒否したことを確認する。

会社：了解。

【各項目の回答】

1. 基本協約34条(8)、就業規則53条(8)にあるとおり、「正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合」である。
2. 年休申請については基本協約58条（就業規則76条）にある通り、年次有給休暇の申し込み簿に所定の事項を記入の上、会社に届けるものである。
3. 今回該当の社員に診断書の提出を求めたのは、「傷病により継続して5日を超えて欠勤した」ためであり、基本協約37条(2)（就業規則56条(2)）に基づくものである。
4. 規定通りの取り扱いであるが、あえて診断書の使用目的を言うならば、傷病は会社としても休みを認めざるを得ない事象であると考えるが、休みが5日を超えて長期にわたるような場合には、会社としても休養見込み期間を把握して要員手配を行う必要があり、診断書が必要となる。又、こうした事情から虚偽申告防止のためにも診断書は必要と考えている。又、会社としてはそもそも年休はできるだけ公平に付与したいと考えているが、年休を優先的に付与するかどうかの判断する材料として診断書を求めている面もある。
5. 診断書の提出と勤務認証の処理とは切り離して考えるものであり、勤務認証は変えない。
6. 当該社員の提出した苦情申告票の内容に基づき、幹時間で事前審理を行ったが、疑義はなく、却下という結果になったと聞いている。

7. 地方において伝えた通りである。協約の団体交渉事項に該当しないからである。

8. 地方において伝えた通りである。申11号の内容がはじめから苦情として申告されていれば、苦情処理会議を開催して議論すべきものであったと判断したためである。

組合：改めて、以上の項目については団体交渉において議論すべきと考える。
団体交渉の開催を求める。

会社：先ほどの回答の通り、団体交渉事項に該当しないので団体交渉は行わない。

組合：対立である。団体交渉で議論する内容である。

以 上