

申第25号に対する窓口回答 会社はまたまた団交拒否！

会社は4月13日、申第25号「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉を求める3回目の申し入れ」に対して窓口回答を行いました。

会社は、組合員があらかじめ年休が付与されているにもかかわらず、診断書の提出を強要しました。これは、会社が「年休は欠勤である」と誤った解釈を一方的に押し付けた不当な行為です。これに対して組合は、年休が欠勤でないことは、昭和63年2月に出された「就業規則の解釈と運用」の中でも明示されている通りであり、会社の行為は明らかに不当であることから申第14号、20号、25号で協約の解釈について議論するよう団体交渉の開催を求めました。しかし会社は、今回も団体交渉の開催を拒否しました。

本部はこのような会社の不当な対応に強く抗議し、あらためて団体交渉を開催するよう求めました。

申第25号(3月9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を求める3回目の申し入れ

申第20号「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉を求める再申し入れ」に対して、会社は2月27日に幹事間において、J R 東海が「就業規則が正しい理解の下に的確に解釈・運用されていくことが大切」として作成した解説書「就業規則の解釈と運用」(昭和63年2月)は、現在の解釈は異なりその資料を基に議論はしないなどと不誠実な姿勢を示し団体交渉の開催を拒否した。更にあろうことか、会社は、今次賃金引上げ交渉でこの申し入れに関する意見があれば妨げないなどと言い放った。この問題は今次交渉とは別の問題であり、議論には時間を要する。会社の考えは明らかに団体交渉と労働組合を軽視したものであり許されるものではない。

組合は断固抗議すると共に、改めて団体交渉の開催を下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

記

1. 会社が労働協約を誤って「解釈・運用」していることは明白である。申第14号、申第20号、そして今申第21号について団体交渉を開催すること。
2. 会社は幹事間の話しの中で「昔の資料は知らない、それを基に議論はしない」としているが、事実、昭和63年2月に山田勤労課長（当時）の前書きのある「就業規則の解釈と運用」は存在する。なぜ存在するものを「知らない」とするのかその理由を明らかにすること。
3. 「年休は欠勤ではない」とされている当時の解説書に対して、会社は、「今は年休は欠勤である」としている。いつ、どのような理由で解釈を変えたのか明らかにすること。
4. 幹事間の話では、昔の資料を基に議論はしないとしているが、現在は別の「解釈と運用」の解説書が存在するのか明らかにすること。
5. 別の解説書があるのならば、いつ発行されたのか明らかにすること。
6. 発行されているのならば、どのような理由で新たに発行されたのか明らかにすること。
7. 発行されているのならば、以前は組合にも配布していたにもかかわらず、なぜ新たなものは組合に配布されないのか明らかにすること。

【会社回答】

1. そのような考えはない。
2. 過去の就業規則の解説書であり、過去の資料を基に議論する考えはない。
3. 過去の就業規則の解説書であり、過去の資料を基に議論する考えはない。
4. 現在の就業規則に基づく部内用の解釈資料は存在する。
5. 部内用の資料であり、詳細について明らかにする考えはない。
6. 部内用の資料であり、詳細について明らかにする考えはない。

7. 部内用の資料であり、詳細について明らかにする考えはない。

《主なやり取り》

組合：なぜ団体交渉をしないのか。

会社：基本協約の団交事項にはあたらないことから、団交を開催する考えはない。地方で苦情処理会議の提案をしたし、賃金の交渉時に議論があれば妨げないとも申し上げていた。

組合：賃金の時に議論があればというが、それはそれ、これはこれである。同列の議論にはならない。この問題について団体交渉を開催すべきである。協約の解釈で、組合と会社で違いが明かになっているのだから、団交で議論する必要がある。まして、今新しい就業規則の解釈の資料があると言っているが、そのようなことは組合に明らかにされていない。

会社：部内用の資料なので明らかにしていない。

組合：約30年前の今の山田会長名の資料を会社は過去の資料と言うが、当時ははっきりと年休は欠勤ではないと明示されている。その後どのような理由で解釈替えをしたのかは、会社が明らかにしないから知る由もないし、その意図も分からない。そういうことを団交ではっきりとさせるべきではないのか。組合は、年休は欠勤ではないという一貫した認識である。今回の会社の回答について全く納得できない。会社は不誠実である。団交すべきである。強く抗議する。

以 上