

申第6号に対する窓口回答

4回目も団交拒否！

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4回目の申し入れ

会社は、8月4日、申第6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4回目の申し入れ」に対して、今回も団体交渉を開催することなく窓口回答を行いました。

申第6号(7月13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4回目の申し入れ

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、会社は4月13日に、会社が労働協約を誤って「解釈・運用」していることが明白であることから、申第14号、申第20号、申第25号について団体交渉の開催を求めたにもかかわらず、団体交渉の開催の拒否を幹事間で通告した。又、問題となっているところの、「年休は欠勤ではない」とする昭和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」について、全く話をすることもなく、更に現在の就業規則の解釈資料についても明らかにしない。

組合は、このような会社の組合を無視したような対応に対して、4月14日東京都労働委員会にあっせんの申請をした。そして7月3日、東京都労働委員会においてあっせんが行われた。

会社は、前例としないのならば団体交渉を行う用意があったとしたが、前例としないということは、今後も組合として必要な団体交渉の開催を求めたときに会社の一方的な解釈で団体交渉の開催を拒否する姿勢に変わりがないということであり、組

合としては認められない。従って、改めて下記の通り申し入れるので、早急に団体交渉を開催すること。

記

1. 会社が最初の松井組合員の苦情処理申告に対して、事前審理において新幹線地本の幹事とその主旨を会社側幹事に説明しているにもかかわらず、苦情処理会議を開催しなかった理由を明らかにすること。
2. 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」について、会社はなぜ過去の資料として議論を拒否するのか明らかにすること。
3. 現在あるとされている就業規則の解釈資料について、なぜ詳細について明らかにしないのかその理由を明らかにすること。
4. 欠勤に関する解釈が、昭和63年2月当時と変わったのか、変わっていないのか明らかにすること。

【会社回答】

本申し入れについては、協約上の団交事項には該当しないことから団交は開催しない。尚、これまでも協約改訂交渉では広範な議論を行っており、貴側が協約改訂交渉で議論するというのであれば、それは妨げない。

1. 苦情申告の受理または却下の判断については、あくまでも苦情申告票の内容に基づき行うものである。松井社員の提出した苦情申告票の内容は、「年休で入院した事での診断書の提出は就業規則にも記載されていません」というものであったが、このことは就業規則第56条第2項に規定されている取扱いであるため、その適用及び解釈に疑義は生じないと幹事間で整理したと聞いている。
2. 就業規則は幾度となく改正されており、昭和63年2月当時の就業規則の内容と現在の就業規則の内容は異なる。そのため、昭和63年2月当時の就業規則解説書を基に議論をしても、現在の就業規則の適用及び解釈についての議論に資さない。
3. 現在の就業規則の解説書は部内用の資料としており、詳細について明らかにする考えはない。
4. 昭和63年2月当時の就業規則は、現在の就業規則とは異なるものであるため、その解釈について議論する考えはないが、第56条第2項に規定されている取扱いに関する解釈については、当時も現在も変わっていない。

《主なやり取り》

組合：またもや団交を開催しないことに対して抗議し対立を確認する。

会社：協約改訂交渉で出されれば議論は妨げない。

組合：会社が考えるようなついでの話しにはならない。組合員が不利益を被っている。

組合：昭和63年と考えが変わっていないのなら、年休は欠勤ではない。山田会長が当時明らかにしている。

会社：その認識は変わっている。

組合：解説書はどこに配布しているのか。職場にはあるのか。

会社：人事課にはある。職場にあるのかは分からない。

組合：職場にないと、何かあったときに職場で対応ができないのではないか。

会社：分からないときには、こちらに確認の連絡があると思う。

組合：会社の団交拒否は一方的であり不当である。繰り返される不誠実な対応に抗議する。

以 上