

2017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付けは認められない！

労働組合軽視の姿勢を許さないぞ！

本部は8月28日、2017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、恣意的なボーナスカット、苦情処理会議、苦情処理会議の非公開の解釈、苦情が解決しなかった場合の上移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の権利がますます剥奪されていくことになります。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30日13時から開催します。

公正公平に掲示板設置を設置すること！

組合：会社は、組合掲示板の設置基準について考え方を改めないのか。

会社：考え方は変わっていない。

組合：組合はこのような基準など一切認めていない。

会社：この間説明してきた通り、施設管理権に基づいて会社が許可しているものである。

組合：それは会社の一方的な見解である。組合員が5名いなければならないなどというのは認められず、対立である。1名でも掲示板を設置すべきである。

会社：設置基準に基づき公正公平に対応した結果であり、便宜供与である以上どこかに基準を設けなければならない。現状が妥当なラインである。

組合：公正公平というなら、J R 東海労の組合員が1名でもそれに合わせるべきではないのか。

会社：組合員がいれば設置して欲しいというのは理解できるが、施設管理権は会社が持っている。

組合：会社は、組合員が1名になった職場の掲示板を撤去した。どのような不都合が生じるというのか。

会社：限られたスペースを便宜供与している。どこかで線を引かなければならない。良いか悪いかの評価については会社は言わない。

組合：未来永劫、変えないつもりなのか。

会社：50～100年後の話はしない。現状が妥当な基準である。施設管理権による便宜供与について譲れないところだ。

組合：会社が組合活動を制限していると言わざるをえない。公正公平に組合員1人でも掲示板を設置すること。組合の主張として曲げられないところである。

上部機関の会議への組休出席を認めること！

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。

会社：現状で十分な配慮を行っている。

組合：重要な機関開催であるし、労使の信頼関係のもと現状を拡大し認めること。

会社：度を越えた範囲を信頼関係とはいえない。線引きする必要がある。

組合：他のJR会社で認めていることについての見解はどうなのか。

会社：認めている会社もあるのかと。働いてもらうのが基本であるというのが当社の考え方である。各組合同一の扱いであり問題ないとする。

組合：組合は重要なことと考えている。組合の機関開催を成功させることは会社の成功にも繋がるというように、考え方を変えるべきである。

申し入れた労使協議はすべて開催すること！

組合：申し入れに対して窓口回答が多く、重要な議論ができていない。労使協議のうね一致させる場をしっかりとつくること。

会社：協約協定の団体交渉は十分な期間をかけてやっているし、付議事項に基づいて業務委員会を開催している。答えるべきことは十分答えている。

組合：十分とは言えない。組合が必要として申し入れれば団交で議論するのが常識であり、団交事項や付議事項があることじたい制約がかけられている。

会社：開催するかどうかは内容による。団交の項目は決めており、現状のシステムで有効に機能している。

組合：議論の場がしっかりと開催されないから、解決されない問題が山積して

いるのだ。『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、議論の場を拡げること。

会社：本部と地方で同一課題についての申し入れがある場合がある。地方で説明をすれば良いものもある。

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：この1年間で掲示物を一方的に撤去した会社の行為が1件あった。認識はあるのか。

会社：苦情処理会議の内容が公開されたというのが記憶にある。

組合：現場での会社の通告は「協約違反である」「何時何分までに撤去すること」のみで、それ以降一方的に撤去していく。

会社：その通りである。

組合：「協約違反」だけで具体的なことを示さないのは納得がいかない。違反だというなら、なぜ示さないのか。

会社：苦情処理会議の内容は非公開である。

組合：それは対立している部分だ。裁判で明らかにされたものが記載されても撤去しないではないか。違いは何なのか。

会社：会社の判断であり、職場規律を乱すものは撤去する。

組合：裁判で明らかになったことは職場規律を乱さないのか。

会社：職場規律を乱すと考えるが、前提条件が違う。

組合：職場規律が乱れることもないし、乱れたこともない。

会社：乱れるおそれがある。見解の違いである。

組合：通告については、組合側に具体的に説明すること。

会社：説明する必要はない。協約に則り通告している。

組合：正当な理由だと思っているのか。間違いも誤りもないと思っているのか。

会社：その通りである。

組合：ならば、はっきりと違反しているという箇所をその場で明らかにすればよいではないか。一方的撤去はやめること。

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、それで十分だと考えているのか。

会社：協約に基づいて、会社が裁量権を行使したことを示すためのものである。

組合：カットされた組合員が現場長にカット理由を訊いた時「総合的判断」と言うのはなぜなのか。

会社：現場長は知らないからである。その人が減率適用されたことは知っているが、理由は知らない。

組合：誰が決定するのか。

会社：会社である。現場管理者は報告をあげるだけで、何かあれば普段から注意指導を行っている。

組合：現場の組合員や一般社員にとっては、現場長が会社である。現場長に訊いて応えていただくのは当然である。

会社：注意指導があったときは、真摯に受け止めて欲しい。

組合：10件の中には「こんなことが減率適用の理由になるのか」というものがある。

会社：ルールに反しているからだ。

組合：喚呼も基本動作も多すぎるのである。減率する必要はない。

会社：減率のための喚呼ではない。基本動作の実施により事故防止されたい。

組合：カットされた組合員は13回も添乗されている。カットするために何回も何回も添乗が繰り返された。恣意的添乗だ。

会社：そんなことは絶対無い。添乗はまんべんなくやっている。

組合：添乗がミスを生発する。助役でもミスをする。人間だから完璧はない。恣意的なボーナスカットはやめること。

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：会社の裁量権の範疇であり、話さない。

組合：ボーナスカットの基準にしているのではないか。

会社：話さない。

組合：去年は「目安にしている」と言ったのではないか。

会社：それも含めて、現時点で話はしない。

組合：①②③は基準になるのではないのか。

会社：協約上の内容については議論するが、それ以外は議論しない。

組合：ではなぜ労働委員会の陳述書で明らかにしたのか。

会社：労働委員会と団体交渉は別ものである

組合：組合員や一般社員が知るべき大切なことが、どんどん遠ざかってしまう。組合は明らかになっていることを前提にして、議論を求めている。対立である。

苦情申告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ること。

会社：協約・就業規則の解釈に基づいて行う。要件に該当しないものは開催し

ない。

組合：組合員の年休取得に際し診断書が強要された件では、苦情処理会議を最初は「開催しない」とし、その後「開催する」となったのはなぜなのか。

会社：最初は、申告内容からするに協約・就業規則の適用及び解釈に疑義が生じるものでなかったため開催しなかったが、組合の申し入れにより「疑義が生じないとはいえない」と判断したからである。

組合：最初は、組合側幹事からも説明をしたはずである。会社の姿勢に問題がある。

会社：要件が合致しているかを見定めることは重要である。

組合：口頭注意処分に対する苦情申告はあたらないというのは変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：対立である。本人の出席についてはどうか。

会社：苦情処理会議は、就業規則・労働協約の適用や解釈に疑義がないことを説明する場であり、本人が出席する必要はない。会社が認めれば否定はしない。

組合：本人が希望し会社が認めればよいのだな。

会社：会社が必要と認めればである。

組合：組合の目的は、説明をただ聞くだけでなく撤回である。対立である。会議の非公開について会社は解釈を変えていないようだが、会議の内容は非公開ではないというのが組合の揺るぎない認識であり、対立だ。

苦情処理会議での対立は解決とはいえない 責任をもって「上移」とすること！

組合：地方の苦情処理会議で委員間の意見が対立して解決に至らなかった際には、協約に基づいて組合側が「上移」を提案したら、必ず「上移」すること。

会社：組合はなぜ、中央苦情処理会議への「上移」にこだわるのか。

組合：苦情の解決について会社と組合の認識が違うからだ。実際には解決したとはなっていないから上移せよということだ。

会社：解決に異議のある場合は「異議の申立」がある。

組合：それぞれの意味があるから「異議申立」と「上移」がある。苦情申告した本人の要求は間違っていないのに、対立でも解決だというのが会社の認識だ。それでは本人も組合も解決したとは考えない。説明が済めばすればそれで終わりという会社の姿勢は認められない。考えを改めること。

以上