

業 務 速 報

NO. 1080
2018. 2. 26
J R 東海労働組合
発行 小林 光昭
編集 加藤 光典

2018年度賃金引き上げ夏季手当第2回団体交渉 仕事だけきつくして 労働条件は改善せず！ 会社が現時点での回答を示す！

本部は2月26日、「2018年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第36号）に基づく、第2回団体交渉を開催しました。

今回は、会社が現時点における回答を示しました。しかしその回答は私たちの要求に全く応えていないものでした。

会社の業績は過去最高であり極めて堅調です。それは組合員はもとより現場の社員がより働かされているがゆえの結果です。会社の不誠実な回答に対して本部は「極めて不満である」ことを表明しました。

会社は今年も賃金の引き上げを抑制し、労働条件も改善しない姿勢です。本部は、現場社員の苦労を無視するこのような姿勢を許すことなく、満額回答を勝ち取るために奮闘します。

以下、会社の現時点での回答です。

「申第36号」に対する現時点での会社回答

1. 2018年4月1日以降、基本給を全組合員一律6,000円引き上げること。又、回答時には平均基本給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

【回答】

議論の上、決定する。

2. 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の逡減を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施すること。

【回答】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の

昇格資格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数を4として、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。なお、標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2018年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。尚、支払い日は6月23日までとし、不当な支給額のカットを行わないこと。回答時には平均支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

【回答】

議論の上、決定する。なお、成績率の増減の適用については公平、公正に実施している。

4. 各種手当を以下の通り改善すること。

- （1）配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

【回答】

旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。従って、配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

- （2）割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

- ① B単価（超勤手当）を1時間当たり130/100から150/100とすること。
- ② C単価（夜勤手当）を1時間当たり40/100から50/100とすること。
- ③ D単価（休日出勤）を1時間当たり150/100から200/100とすること。
- ④ E単価（祝日手当）を1時間当たり35/100から50/100とすること。
- ⑤ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり200/100とすること。

【回答】

割増率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率（D単価）を150/100とする等、当社の割増率は世間水準と比較しても遜色ないものであり、現段階においては引き上げる必要はないと考える。

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更および昇進制度等の見直し」に際し、特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性その他を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の「新しい人事賃金制度」に際して、整合性のある賃金体系へ変更してきていることから、

現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

(3) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【回答】

(2)に含む。

(4) 乗務手当を以下の通り改訂すること。

- ①乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。
- ②乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円とすること。
- ③乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とすること。
- ④乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とすること。
- ⑤乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ⑥乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ⑦ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外300円増額すること。
- ⑧乗務員等が列車に乗務した場合、運転士は1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給すること。

【回答】

(2)に含む。

(5) 運転手当を以下の通り改訂すること。

- ①運転手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ③運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。

【回答】

(2)に含む。

(6) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は2,000円とすること。

【回答】

(2)に含む。

(7) 工務作業手当を1日につき700円から2,000円とすること。

【回答】

(2)に含む。

(8) 営業手当を以下の通り改訂すること。

- ①営業手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②営業手当Bを1日につき500円から1,000円とすること。

【回答】

(2)に含む。

- (9) 駅営業社員が、介添えの必要な乗客対応やトラブル等で車内に乗り込む際、乗務員および駅輸送担当社員に対して「作業開始・完了伝達」を行った場合に運転手当Bが支給されている。しかし東京駅では、列車の出発までに時間がある場合は「作業開始・完了伝達」を行わない場合がある。乗客の対応等で車内に乗り込む場合は安全上の観点から、乗務員及び駅輸送担当社員に「作業開始・完了伝達」を行うようにすること。

【回答】

乗務員や駅輸送社員に対しての伝達・合図については、業務上の必要に応じて実施するものである。

- (10) 輸送担当業務は管理者以外の輸送主任や輸送係も指定されているが、業務上の責任が大きいため、輸送担当業務手当を新設し、運転手当Aとは別に1日につき1,000円を支給すること。

【回答】

(2)に含む。

- (11) 遺失物、嘔吐物等の清掃を行った社員及び、人身事故等で汚損した車両の点検等を行った社員に対して手当を新設すること。

【回答】

(2)に含む。

- (12) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 k m未満を 2,000円から 2,600円にすること。
- ② 5 k m以上10 k m未満を 4,100円から 5,400円とすること。
- ③ 10 k m以上15 k m未満を 6,500円から 8,500円とすること。
- ④ 15 k m以上20 k m未満を 8,900円から11,600円とすること。
- ⑤ 20 k m以上25 k m未満を11,300円から14,500円とすること。
- ⑥ 25 k m以上30 k m未満を13,700円から17,900円とすること。
- ⑦ 30 k m以上35 k m未満を16,100円から21,000円とすること。
- ⑧ 35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円とすること。
- ⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円とすること。

【回答】

自転車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給額を変更する考えはない。

- (13) 車内トラブル等で関係社員が業務に協力した場合の手当てを新設するこ

と。

【回答】

(2)に含む。

(14) 車両検修庫等、30℃ 以上になる現場の作業に対して「猛暑手当」を新設すること。

【回答】

(2)に含む。

(15) 台車交換に伴う試運転に対して、「試運転旅費」を新設すること。

【回答】

(2)に含む。

(16) 作業責任者や断路器を扱う社員に対して手当を新設すること。

【回答】

(2)に含む。

(17) 期末手当は調査期間内に在職していた社員に全額支給すること。

【回答】

(2)に含む。

(18) 繁忙期における手当 1 日1,000円を新設すること。

【回答】

(2)に含む。

(19) 台風の接近等により前日の出勤を指示された場合は非常呼び出し手当を支給すること。

【回答】

(2)に含む。

5. 出向社員の労働条件について、以下の通り改善すること。

(1) 社員の出向に関する協定における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間数が1837.5時間を超える場合とあるものを、乗務員が出向する場合については1715時間を超える場合とすること。

【回答】

出向特別措置は、出向先の会社との所定労働時間の差異に配慮した特別な措置であり、公平性の観点から基準となる年間所定労働時間数について変更する考えはない。

(2) 出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

【回答】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等に鑑みて責任を持って決定すべきものである。

(3) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。又、夜勤が連続する業務に出向社員を就労させないこと。

【回答】

連続休暇制度を含む出向先企業の労働条件は、各企業がそれぞれの業種業態等に鑑みて責任を持って決定するべきものであり、また業務上必要があれば夜勤が連続する業務でも従事することとなる。

(4) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事しても出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

【回答】

出向作業手当は、平成17年にそれ以前の出向社員特殊勤務手当を見直し、作業の特殊性に着目して支給額を設定し妥当な水準を定めたものであり、現段階において支給額を変更する考えはない。

6. 60歳定年制について、以下の通り改善すること。

(1) 高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。

【回答】

60歳以降の雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の規定等に基づき、当社においては専任社員制度を設け、65歳までの雇用を保障しているところであり、現段階において定年を延長する考えはない。しかしながら、高齢者雇用のあり方については不断に検討を重ねていく考えである。

(2) 54歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはそぐわない制度である。従って54歳以上の原則出向を廃止すること。

【回答】

54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、在職条件のひとつとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えているため廃止する考えはない。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

- (3) 54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。又、出向先は関連会社を原則とすること。更に、出向先の労働条件が劣悪な場合、会社が責任をもって本体に戻すか出向先の変更を行うこと。

【回答】

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、および希望等を勘案して実施しており、「本人の同意」が前提となるものとは考えてはいない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではないと考えている。

7. 専任社員の雇用条件及び労働条件について、以下の通り改善すること。

- (1) 専任社員の雇用条件について

- ①高齡法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

- ②「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49歳の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。

【回答】

- (1) の回答と同じ。

- ③定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

【回答】

専任社員には、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時にて各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるをえない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、これを変更する考えはない。

(2) 専任社員の労働条件等について

- ①専任社員の労働条件については、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や、社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では、出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。又、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

- ②区分「専任V」を撤廃すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Vを設けると共に、その雇用期間について、法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、これを変更する考えはない。

- ③専任社員の年間休日数を150日とすること。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲およ

び能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

④専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。

【回答】

専任社員の基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については、これまでベースアップを行う等、世間相場等と比較しても十分に高い水準になっていると認識しており、今後公的給付がどのような形になろうとも更に賃金を引き上げる措置は必要ないものと考えている。また、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

⑤専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

【回答】

契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

⑥専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

【回答】

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までを支給する必要はないと考えている。

⑦専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

⑧専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

⑨専任社員の社宅使用料は低額にすること。

【回答】

専任社員であることをもって使用料金を低額にする考えはない。

⑩専任社員の住宅保証制度を設けること。

【回答】

専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり、社員として雇用されていた間において将来の住居に備えるための十分な制度を設けていることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも、住宅保証制度を設ける必要はないと考えている。尚、専任社員であっても社宅等への居住要件を満たしている場合には社宅等への居住を認めている。

8. 一方的な休日出勤が解消されることなく常態化している。会社は「休日出勤をゼロにすることは困難である」とし、今年度も在来線で1～2泊程度、新幹線で4～5泊程度の休日出勤が発生すると説明した。休日出勤を解消しようとしめない会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

(1) 昨年度における乗務員職場毎の休日出勤数を明らかにすること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく列車の設定については、引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。又、会社は基本協約に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務をさせることがあるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。尚、乗務員職場ごとの休日出勤数を明らかにする考えはない。

(2) 休日出勤を直ちに解消するために必要な要員を配置すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(3) 要員確保のために乗務員の養成数を増やすと共に、養成を見越した社員数を採用すること。

【回答】

乗務員の要請数は列車の波動に応じて適切に設定しており、要請数を見越した社員数を採用している。

(4) 休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(5) 「公休」には休日出勤を指定しないこと。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(6) 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

【回答】

(1) の回答と同じ。

9. 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

【回答】

会社は基本協約に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める主旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休養見込み期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。

10. 山の日が国民の休日となったことに伴い、特別休日と公休を合わせた年間休日を121日とすること。このための要員を増やすこと。

【回答】

そのような考えはない。

11. 年休取得が困難な状況が続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年休を失効させないために以下の通り改善すること。

(1) 昨年度における社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。

【回答】

年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。

尚、昨年度における社員一人あたりの年休取得日数は、現業一般社員で概ね16日である。これ以上の詳細について明らかにする考えはない。

(2) 社員から申請された年休は全て付与すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(3) 時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。また時季変更は本人の希望を聞き入れること。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(4) 臨時列車等、波動業務に対応した適正要員を配置すること。

【回答】

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって配置しているところである。

(5) 私傷病休暇、転勤、パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、QC、業研等での出張にかかる人数を必要要員として要員化すること。

【回答】

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって確保しているところである。教育訓練や養成に必要な人員、あるいは様々な社員の非実働要素についても勘案した上で要員計画は策定している

(6) 年休が期間内に取得できず失効する場合は、年度初に遡り特休を年休として処理し、特休を休日出勤処理して会社が買い上げる等の処置を行うこと。

【回答】

会社としては、年休を確実に取得することが最も大切であると考えている。当社では、世間水準を大きく上回る年休が取得されており、そのような対応を行う考えはない。

(7) 退職する場合は、年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに連続して全てを付与すること。

【回答】

そのような考えはない。

(8) 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。

【回答】

休日指定予定日については、勤務発表時に休日が予定と異なる日になることが多く、制度の運用が難しくなっていたことから、制度が概ね安定的に運用されている各運輸区所を除いて廃止したところであり、これを改める考えはない。

(9) 時季変更権を行使する際は、対象社員に理由を明確に通告すること。

【回答】

そのような考えはない。

12. 新幹線の運輸所は勤務確定が5日前であり、特に予備月は私生活上の予定を立てるのが困難である。在来線運輸区と同様、前月25日に翌月分の勤務を年休確定も含めて指定すること。

【回答】

業務の性質上、予備の勤務に就くものの勤務時間等をすべて前月までに確定することはできない。

13. 新幹線の運転士は平成30年4月から、交番月と予備月の年間の割合が交番月4ヶ月、予備月が8ヶ月となる。これでは労働協約第80条に規定される在宅休養時間が守られない月が多いということになる。従ってこのような運用はやめ、交番月を年間で多くすること。

【回答】

在宅休養時間に関する規程は乗務割交番作成上の定めであり、予備勤務者について適用となるものではないが、できるだけ配慮していく考えである。

14. 新幹線N700系車両の交番検査の検査周期が、30日又は3万kmから45日又は6万kmに延伸された。昨年12月11日に起きたのぞみ34号台車亀裂事故や1月の台車歯車箱のトラブル等、台車関係の安全を脅かす非常に危険な事態が連続して発生している。安全を何よりも優先するために、交番検査の検査周期は30日または3万kmに戻すこと。更に台車検査の検査周期も元に戻すこと。

【回答】

そのような考えはない。尚、N700系以降の交番検査周期延伸は、使用実績、検修実績による証明、試験車両による証明により周期延伸が可能であることを証明しており、検査周期を元に戻す考えはない。

15. 新幹線車掌の2人乗務は、安全、セキュリティ、サービス上問題が多い。

又、新幹線乗務員の労働条件を著しく悪化させるものである。このような新幹線車掌の2人乗務を撤回すること。

【回答】

そのような考えはない。

16. 在来線に導入したタブレットは問題点が多く安全を阻害している。問題が改善されるまで取り扱いを中止すること。

【回答】

そのような考えはない。

17. 仕業検査車両所では請負会社であるSEKと契約しているが、偽装請負防止の観点から、JRが行う作業とSEKの行う作業を区別して社員に周知徹底すること。

【回答】

偽装請負とは、「請負契約において請負側の作業員に対して、現場での作業内容指示を発注者側が行うような請負体制」のことを言うが、労働局との間でも法令違反はないことを相互に確認している。従ってそもそも偽装請負にあたる作業はないことに加え、社員に対して必要な周知は行っており問題はない。

18. 制服の更衣時間を労働時間とすること。

【回答】

更衣時間については使用者の指揮命令下にあるか否かといったら、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下にないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

19. シニア契約社員制度については、出向している専任社員もシニア契約社員として65歳以降も出向先で働けるように制度を改善すること。

【回答】

シニア契約社員制度は、要員需給の必要のある現業機関を対象にしており、出向先会社までをその対象にする考えはない。

20. 労使間で基本協約の解釈について対立した場合は、速やかに団体交渉を開催すること。又、ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協議すること。

【回答】

団体交渉の開催については協約の定めに基づき、適切に判断している。

21. 会社は組合掲示物を「協約違反」として一方的に撤去しているが、これは労働委員会命令にある通り不当労働行為である。従って組合掲示板からの掲示物撤去はやめること。

【回答】

組合掲示板の便宜供与や掲示物等については基本協約の定めに則って対応している。

22. J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

【回答】

そのような考えはない。

23. 会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。又、東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。

【回答】

東京地区については別に出されている申し入れに対して回答する。又、現在三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与できる場所はない。

24. 回答は、3月14日までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定をする。

以上