

業務速報

NO. 1105

2018.8.29

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

2018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つけは認められない！

**労使対等のうえに協約はある！
組合側の具体的提案を受け入れよ！！**

本部は8月27日、2018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、上部機関の機関開催への組休出席、組合要求による協議の開催、掲示物の不当撤去、不当な乗数カットやボーナスカットに関する理由説明、苦情処理会議の上移、苦情処理会議への本人要請による出席、等について議論しました。

会社は今交渉を「労使対等の立場で議論する」としつつ、すべてにおいて一方的な認識を組合側に押しつけてきています。また、組合側が認識の一致を求めて協約条文の提案をしても、会社の認識に労働組合が合わせろという姿勢が議論の中に表れています。これでは、いくら問題を解決しようとしても、いっこうに改善を実現することはできません。

J R 東海労はこのような会社の姿勢を許さず、今後も団体交渉で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29日13時30分からです。

労使対等のうえに、基本協約第1条を改めること！

組合：基本協約は、会社も言っている通り労使対等のうえにある。

会社：その通りである。

組合：労働協約であるので、第1条の目的にある「社員の幸福の増進を目指す」というところは疑義を持たざるを得ない。「労働条件の維持向上を計ること」と改訂すべきである。会社はどのような認識を持っているのか。

会社：広く社員のためにということで、広範に高みを目指すものであると考え。組合側の言う「労働条件」は狭いとられ方をされるのではないのか。

組合：社員の幸福というのでは、広すぎるのではないのか。労働組合との協約

なのだから、労働条件の維持向上は適確な表現である。

会社：労働条件の維持向上を将来にわたって約束できるわけではない。

組合：労使対等の立場で協約はあるべきだ。

会社：狭い意味になる。賃金や勤務の向上だけが組合員の生活維持向上に繋がるとは思えない。

組合：社員という表現を組合員に置き換える考えもできないのか。

会社：社員と組合員が重ならないところは出てくるが、重なるところは前提である。

組合：実際、条文には組合員という表現は多く出てくる。

会社：そんなにこだわるところなのか。

組合：こだわるところだ。組合員を第一にと考えるべきだからだ。

会社：範囲を広げた議論を会社はやっていこうと考えている。

組合：この間の我々の要求も改善されていないのか。要求の表現は協約らしく実に良いものである。そうは考えないか。

会社：考えない。

組合：対立である。

組合の申し入れに応じて、団体交渉を開催せよ！

組合：団体交渉の開催について第250条の改訂を求める。会社との認識の相違を無くすために必要だと考える。

会社：認識は合わせたいと考えている。250条の解釈の認識が違うのは解消してもらいたい。

組合：納得いかないから、このように提案しているのである。本来、組合が求めれば団交は開催するものである。これは労働組合に認められた権利である。

会社：ルールがあれば団体交渉は開催する。

組合：250条のルールがあるから、それについて申し入れている。本来のあり方にするためにである。

会社：苦情制度、幹事間の制度が有効に機能しているので、必要がない。業務委員会も開催しているではないか。

組合：認識にズレがあるから、改訂したいと提案している。

会社：これまでも年休や欠勤の話など、それをする機会は様々な交渉の場で行った。会社は門戸を閉ざしてきたわけではない。

組合：団体交渉は労使間において重たいものであるという認識だ。会社はどういう認識なのか。

会社：その通りだと考える。

組合：幹事間でやるようなことはせず、団体交渉でガッツリやるべきだ。

会社：解釈や運用については、お伝えするようなことで良いのではと考える。

協約の文字を変えていくようなことは団体交渉の場だと思う。

組合：そこで対立するではないか。

会社：対立はしていない。年休は欠勤である。

組合：それについては、後で出てくるから。

会社：補完する制度が整っていると思う。

組合：改訂する気はないのか。

会社：ない。

組合：条文中の「基準とは」なんなのか。

会社：基本協約に書いてあることである。

組合：それを変える時には団体交渉をやるということによいか。

会社：その通りである。

組合：組合の提案する通り、条文を改訂すること。

組合員のいる職場には掲示板を設置せよ！

組合：組合員が職場にいれば組合掲示板を設置するべきである。

会社：便宜供与の考え方は会社の施設管理権の範疇であり、譲れない一線だ。一定の基準で公正な運用を図る。その基準が5名であり1名になったら返してもらう。

組合：5名などというのは会社が決めたものではないのか。

会社：施設管理権の基準は会社が定めたものであり、会社の許可の基準は会社が決めた。組合と議論して構築するようなものではない。

組合：5名の根拠はなんなのか。

会社：組合員間のコミュニケーションを図るものとして、その塊を5名にした。3名にする考えもない。

組合：まったく理解できない。施設管理権の濫用である。

会社：理解できなくて結構。施設管理権の濫用でもないし、公平性を担保する運用をしてきた。利便性の主張については、理解できなくもない。

組合：これで労使対等なのか。一方的な施設管理権の行使ではないか。公平性を担保するなら、一人でも掲示板を設置すべきである。

会社：一定の基準をクリアしての公平性である。

組合：会社が決めた基準をクリアできないよう、組織を切り崩そうという一部管理者の不当労働行為が過去にあった。一定の基準をクリアしての公平性など、許せない言動だ。組合員のコミュニケーションだけでなく、組合の主義主張を広く知ってもらうために、掲示板は組合運動の大切なツールである。組合が求めるように貸してもらいたい。

会社：今の基準を変更するつもりはない。

組合：認められない。対立だ。

上部機関の会議へ組休での出席を認めること！

組合：217条の勤務時間中の組合活動に、上部機関の大会、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を認められたい。

会社：会社としては働いてもらいたいのが基本で、例外の範疇では現状で充分だと考える。

組合：労働組合として重要な機関開催であるということは、理解してもらえないか。年休が入らないとか変番ができないなどの職場の現状もある。

会社：勤務時間中に与えるものとしては充分だ。

組合：組合としては、JR総連の大会を成功させることは、社員の幸福の増進に繋がると考えるがどうか。

会社：組合側との議論を大切にすることを通して、できると思う。

組合：考え方を変えるべきである。

組合が必要と認めたら経営協議会を開催せよ！

組合：経営協議会の付議事項に、「その他組合側が必要と認めた事項」を加えられたい。

会社：双方で認めれば充分と考える。開催しない場合、地方で業務委員会で開催しているケースが多い。

組合：地方、中央の両方でやれば、より良い議論ができると考える。

会社：同じ考え方でやっているのだから、必要なところでやっていけば良いと考える。地方に熟知した人がいて、そちらでないとできない場合もある。安全対策部の人とかが必要であれば入れるとか、一つ一つ検討してやっていく。

組合：認識が一致しない。対立である。

申し入れた労使協議はすべて団交を開催せよ！

組合：申し入れに対して窓口回答が多い。すべて団体交渉で開催されたい。

会社：団交に該当しない場合でも、業務委員会でどうかなど提案させていただく。一つ一つ見て、対応していきたい。

組合：団体交渉を開催すべきだ。対立である。

掲示物撤去の不当労働行為をやめろ！

組合：過去に掲示物を会社に説明なく一方的に撤去されてきた。なぜ現場で説明をしないのか。

会社：そのようなケースでは組合に現場が伝えるわけだが、基本協約に反しているから外してくださいと言うように指示しているので、結論だけが伝わっている。

組合：現場は、何が反しているのか判らないということなのか。
会社：現場で判断しているわけではない。
組合：そのような時、組合はどこへ訊けばよいのか。
会社：人事課であるが、言わないと思う。
組合：組合は協約に反して掲示しているわけではない。
会社：会社の主張している内容は理解されているのではないか。
組合：協約に反しているという認識はない。
会社：会社の主張は一貫している。言ってくれないと解らないということはないだろう。
組合：それ以外にも撤去をしているのではないか。
会社：そのときの理由は、そちらで考えてもらえば解るのではないか。
組合：職場規律が乱れるからか。乱れたことなど一度もない。会社は協約の一方的な解釈を押しつけて、掲示を剥がしている。
会社：会社の判断はそうである。
組合：対立である。組合掲示を撤去しないこと。

カット理由は現場で十分な説明をせよ！

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。本人が確認できないではないか。
会社：本人に思い出してもらうのは副次的な効果であり、会社の裁量権で減率適用を行使したことを説明する場であって個別説明する場ではない。
組合：本人の記憶にないことも出されたことがあるのではないか。現場からの報告が間違っていることもあるのではないか。
会社：あり得ない。疑義はない。
組合：本人が乗務していない列車でのエラーが、本人の事として報告がされていたケースもある。
会社：管理者の報告が前提ではあるが、記憶に無いなら言ってもらえばよい。
組合：突き合わせて確認するのは大切なことである。
会社：そうだが、苦情処理会議はそういう場ではない。個別には事象が発生した際の指導が重要だと考えている。
組合：十分な説明を行うこと。

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対立し意見が一致しない場合でも、会社は解決したとして上移しない。なぜ上移しないことにこだわるのか。
会社：では、組合はなぜ上移にこだわるのか。本人の異議申し立てで良いので

はないか。

組合：解決などしていないからである。

会社：主張通りにならなくても解決だと考える。対立もひとつの解決である。不満なら異議申し立てすればよい。中央で議論することに変わりはない。

組合：なぜ、そんなにやりたがらないのか。なんのために上移があるのか。

会社：地方で解決するのが困難な場合は上移となる。

組合：期間内に処理できない場合も上移である。

会社：受理した日から2週間であるが、今までそういうケースはない。

組合：対立も解決というのは納得も理解もできない。対立である。

本人の要請による関係者の出席を認めること！

組合：苦情を申告した組合員の要請を受け関係者に出席してもらうことは、解決の道に至るため必要である。言った言わないが解消できる。

会社：苦情処理会議は、事実関係を確認する場ではない。規則の適用解釈をめぐっては当事者の出席は必ずしも必要ない。各側委員の一致をみたら認めるようになっている。

組合：処遇が適当であるかどうか議論する場合もあり、本人も主張したいことがある。

会社：事実に基づき裁量権の行使について説明するのであり、改めて事実について本人の主張や意見を聞く必要は、すべからくあるわけではない。

組合：本人の出席によって、事実関係の間違いが判るかもしれないではないか。

会社：時系列等報告書などを書いてもらっているのだから、それが事実関係のベースになる。

組合：注意指導がどの程度かというのは本人の主観にもよる。

会社：事実としてあったのなら、どう捉えるかは本人がいなくてもできる。

組合：それが崩れているのが実態である。

会社：それならば残念なことだと言えるが、事実が相違するならそれは別件の扱いになる。必要性を会社が認めたなら、当事者を呼ぶこともありえる。

組合：本人の要請でできるようにすることを求める。

苦情申告はすべて苦情処理会議を開催すること！

組合：却下する場合は、一方的でなく各側の意見の一致が平和的な解決のために必要だ。

会社：条文に文言として入れる考えはない。事前審議は必要だが、組合側がやるべきだと言うことだけで認めるわけにはいかない。それが現行のフレームワークである。

組合：申告を現場ではちゃんと受け取っているではないか。

会社：その時点で受理としているわけではない。これらを踏み越えて開催する
というわけにはいかない。

組合：組合が提案しているように条文を改訂することを強く求める。

以 上