

2019年度協約・協定改訂第3回団体交渉 団体交渉の場での発言を信用しないのは団交軽視だ！

労使対等のうえに協約はある！ 団体交渉、組合提案を重視せよ！

本部は8月28日、2019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、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、出向先での問題解決、会社施設の利用方、組合事務所の便宜供与等について議論しました。

また冒頭に、社員向けリーフレットの組合員への配布について会社が団体交渉での組合の発言を信用せず、書面の提出を求めてきていることに対して抗議し団体交渉を軽視しないよう主張しました。

今交渉において、会社は「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、組合側は認識の一致を求めて協約条文を提案をしていますが、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。

団体交渉での発言を信用しないのは、団交軽視だ！

組合：第1回団体交渉の場で、加藤委員から「問題にしないから配布すること」と伝えたが、後日会社から「一筆提出されたい」と連絡がきた。団交で明らかにしているのであり、こちらは書面で提出する必要は無いという考えである。提出しなかったらリーフレットは配らないのか。

会社：団交継続中であり、現場でリーフレットを配布すると「団交軽視」と言

われることを懸念している。一方で、妥結していないにもかかわらずリーフレットを配布すると、あたかも決定事項のように進めているというようなことに関して「支配介入ではないか」と言われるのではないかと懸念している。確かに「問題にしない」と言っていたが、会社は「不当労働行為だ」と言われてしまうことは労使の関係上あってはならないことだと考えている。しっかりと書面で出してもらえば、懸念が払拭できるか確認できるので、それをもってリーフレットを配布する。

組合：団体交渉の場で発言をしているのである。それが信頼されていないことじたいが団体交渉軽視だ。

会社：軽視などしていない。

組合：我々は団体交渉に組合の代表として来ている。その組合の代表が「懸念は必要ない」「不当労働行為とは言わない」「だから配布して結構」「問題にしない」と言っているのである。そのことについて、何で一筆書かなくてはならないのか！我々を信用していないのか。

会社：そのようなことはない。この場で話をしていて、この場は取り繕えるかもしれないが、現場ではそう思わない人もいるのではないか。

組合：現場には徹底している。まったく心配無用である。前回も、そう伝えた。責任を持って伝えたのである。信用のうえにおいて、協約は締結するものである。信用しないなら協約違反だ！

会社：もともと団体交渉でも、最終的に決まり事を書面で交わして締結する。それと一緒になのではないか。

組合：それは違う。

会社：リーフレットを配る約束事だと考える。

組合：認識が違う。

会社：書面で提出していただきたい。問題にしないことを確認したらリーフレットを配布する。

組合：信用問題だ。これからの議論にも差し障ることだ。これ以上こだわるのなら、こちらのほうを問題にする。

会社：意見は伺った。

組合：もし、妥結とならなかった場合、通勤手当等はどうなるのか。組合員に説明しないのか。

会社：10月の施行前に必要な措置は行う。

組合：地方で「なぜ配布しないのか」という質問に対して、本部本社間で整理がされていると言われている。幹事間で、労組法17条が適用されるというような話があったり、やりとりの上では「配布して結構」と伝えており、整理されているという認識にはない。事実ではない。

会社：「配りませんよ」と幹事間で話はしている。

組合：配らないことを了解していない。

会社：話はしている。説明もしている。
組合：話をするのと了解とは違う。OKなどとは言っていない。
会社：OKは言っていないが、こういう考えで配らないと伝えており、整理されている。
組合：配らなくていいとは言っていないのだから整理されていない。認識が違う。整理されているという表現はおかしい。
会社：そうは思わない。幹事間でやりとりをしている。
組合：認め合わなければ整理されたとはならない。会社側の認識のせいで組合内が混乱している。地本と本部が陰悪の状態だ。整理などしていないのが事実であることを地方に徹底されたい。地方で誤解があったのなら修正すること。

基本協約は「労働条件の維持向上」とすべきだ！

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、「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ということで、より広範なものを目指すという考えである。
組合：広すぎて曖昧だ。具体的であるべきだ。結果を目指すにしても、小さなことを積み上げて大きな幸せを目指すものではないか。
会社：会社は運営方針など大きな目的があって、細部のものがあると考ええる。
組合：労働組合としては、何よりも労働条件が重要だという認識であり、対立だ。

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。まずは団体交渉があるべきだと考える。一番下の存在ではなく、一番上にあるべきである。それに次いで経営協議会という考えだ。
会社：どちらも誠実に対応している。重要さは同じであり、比較するものでもない。
組合：団体交渉が最も重いものである。
会社：会社発足時は団体交渉と経営協議会しかなかったが、平成3年から、より双方の理解を深めるために経理懇談会と業務委員会が加えられた。
組合：団体交渉は交渉の場となるが、経営協議会は説明を受けるのが主であり、団交のほうが上である。
会社：変える必要はないと考える。
組合：質が全く違う。組合は団体交渉を重視している。考えを改められたい。

上部機関の会議へ組休での出席を認めること！

組合：現行では、上部機関の大会出席のための組休が取れない。会社は専従休職については協約の見直しを提案してきているので、これを機に認められたい。

会社：提案の内容で十分だと考えている。

組合：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：付議事項について、組合側が必要と認めた事項を加えることで、より議論が深められると考えるが、会社はそう考えないのか。

会社：双方で認めればできることになっている。安全問題等は付議事項である。

組合：より良い議論づくりのために必要である。実際は、会社の一方的な判断になっていてできない。

会社：幹事間でしっかりと打ち合わせるので問題ない。

組合：会社が認めないから、できていないではないか。検討すること。

団体交渉開催を組合が申し入れても業務委員会にされてしまったり、窓口回答になるが、団体交渉としてしっかり開催できるよう認めること。

会社：付議事項にあることは団体交渉でやるが、場合によっては業務委員会で開催する。幹事間折衝でも、十分機能しているので改める考えはない。

組合：団体交渉を申し入れているのは、団体交渉で開催したいからに他ならないのである。団交を求めたら団交を開催すること。

組合員のいる職場には掲示板を設置せよ！

組合：職場の組合掲示板について、設置基準は5名などと組合はそもそも認めていない。組合員がいれば設置すること。

会社：施設管理権の範疇であり、ルールは会社がつくる。

組合：それは卑怯である。掲示板の設置は協約で認められている。

会社：過去からそのようにしてきた。

組合：それを変えましょうということだ。申し入れもずっとしてきている。職場にいる組合員の存在を認めないようなことは許し難い。一人でも設置を認めること。

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：苦情処理会議で対立となった場合でも、会社側は解決だとするが、決して解決したわけではない。

会社：結論が出たら、一定の解決だという認識である。

組合：当該の組合員のためにしこりを残さず解決を目指すべきである。
会社：それで、異議申し立てをされるのだと思うが。
組合：上移を提案しても上移しないからだ。苦情が解決できないことが、大きな問題に繋がってはいけない。検討すること。

本人の要請による関係者の出席を認めること！

組合：苦情処理会議には、事実確認を深めるために当事者や関係者の出席が必要になる場合があるので、これを求めている。
会社：そのような考えはない。
組合：問題解決のために必要と考える。

苦情申告には全て苦情処理会議を開催すること！

組合：苦情申告の内容において、お互いの意見の一致で却下すると改めるべきである。
会社：現行で適切だと考える。解りやすいかどうかといったら十分理解できる文言となっている。
組合：申告があったら全て苦情処理会議が開催できるように図るべきである。苦情処理会議は原則公開としたうえで、非公開とすべきなら意見の一致でそうすればよいと考える。
会社：本人の処分とか評価に関することを広く公開するものではないという考えであり、意見の一致で公開できることとなっている。
組合：会社側が拒否したらできないではないか。検討すること。

出向先で問題が生じないよう会社は尽力せよ！

組合：出向先で発生した問題に対する苦情処理は、会社が責任をもって対応されたい。
会社：出向先での処分などは、会社の定めに基づいたものではないので、苦情処理等は会社での開催とならない。
組合：出向を命じたのだから会社には責任があると考ええる。
会社：出向先会社での制度は関知しておらず、申し上げる立場にない。
組合：しかし、調査を行うなどの立場にあるのではないか。
会社：出向先のことは事前にしっかり調査したうえで、発令している。
組合：しかし、会社も承知しているはずだが、様々な事象が発生している。出向先だからと、我慢したりあきらめたりする人もいるはずだ。出向先社員も本体の社員と同じように大切にしていきたい。
会社：認識は同じである。

会社施設利用、便宜供与について要求に応えよ！

組合：便宜供与について、三重地区、東京地区に新たに組合事務所を便宜供与されたい。また、現在の本部・新幹線地本事務所の傷みが激しく、新たに供与されたい。

会社：三重地区は場所がない。東京地区はすでに便宜供与しているが、傷みについては調査を行う。

組合：会議室など会社施設利用について、申請には代表者の氏名の明記で良いはずではないのか。

会社：そのとおりだが、現場で必要としているものがあるならその通りであり、協約上の利用方に従っていただく。

組合：組合が要求しているようにされたい。

以 上