

申第12号 会社文書「人勤第39号」に関する申し入れ に対する窓口回答

2019年度基本協約・協定改訂について、8月20日の第1回団体交渉から、9月19日の第9回団体交渉まで、約1ヶ月間に涉って会社と議論してきましたが、会社はJ R 東海労の要求を一切認めなかった。

私たちJ R 東海労は、基本協約・協定を全て拒否したわけではなく、「新しい人事・賃金制度等」の見直しについてと、「運輸所の年次有給休暇の請求手続き」の変更については合意できないが、それ以外については合意する旨を会社へ通告しました。会社は、全てについて合意できないのであるなら、基本協約・協定を結ぶことはできない旨を通告してきました。J R 東海労は苦渋の選択で、会社と基本協約・協定を結ばずに、労働協約の一部についてのみ締結することになりました。それに伴い、今まで会社と結んでいた協約や議事録確認などについて解約する状況となり、会社は10月4日に、「人勤第39号」としてJ R 東海労に手交したが、「人勤第39号」の文書では会社が都合の良いように記載されており、J R 東海労が全ての事柄に合意をしなかったかのように、事実を隠しているものであると認識したので、会社に対して抗議と団体交渉の開催を求めましたが、窓口での回答となりました。

申し入れ内容と回答は、以下の通りです。

会社文書「人勤第39号」に関する申し入れ

会社は10月4日、人勤第39号として、「協約等の解約について」と題する文書をJ R 東海労に手交した。この文書では、基本協約改訂交渉を集約後、結果としてJ R 東海労が「労働協約」締結することを通告するまでの経過が記述されていない。従って下記の通り申し入れるので、団体交渉を開催すること。

記

1. 「人勤第39号」には、JR東海労が「申第10号」により「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する項目と、「運輸所の年次有給休暇の請求手続き」の変更以外の内容で労働協約化することを申し入れ、これを会社が拒否した事実が記述されていない。つまり会社が都合の良いように事実を隠しているものであり抗議する。

(回答)

人勤第39号の趣旨は、有効期限の定めのない協約等を解約するためには労働組合法第15条第4項に基づいて90日前に通告する必要があること、また令和元年9月27日付で労働協約を締結したことに基づいて協約等の有効期限が切れることを、貴側に通告したものである。

なお、労働協約の締結に至る経過については、「人勤第39号」において「交渉経過を踏まえ」と記載しており、申第10号の幹事間回答も交渉経過の一部である。

以上のことから、貴側から抗議があったことは承知するものの本書面を修正する考えはない。

2. 従って「人勤第39号」について、「1.」で記載した事実を加えた文書に書き換えること。

(回答)

「1」で回答している通りであるからして、そのような考えはない。

3. 具体的文章については団体交渉で確定すること。

(回答)

「1」で回答している通りであるからして、そのような考えはない。

以 上