

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第3回団体交渉

本部は8月26日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第3回団体交渉を行いました。今団交では、労使関係、安全問題と労務管理の一部について交渉しましたが、全ての項目において対立でした。

会社の協約改訂交渉冒頭挨拶について確認

組合：交渉に入る前に、会社の冒頭挨拶について確認したい。第1四半期決算が726億円の赤字である。会社として初めての赤字。今まで経験をしたことがない大変な状況だ。会社として今後の展望は何かあるのか。

会社：ない。見通せない。今後の展望は判らない。まだ、業績予想も出していない。

組合：これまでのように戻るとも言えない。戻らないとも言えない。どうか。

会社：見通せない状況。

組合：見通せない中で、会社としては、どのようにしていくのか。何か方針や考えはないのか。

会社：ない。

組合：それは、非常に無責任ではないのか。

会社：中長期的な観点からは、各施策については計画通り実施していく予定で、安全・安定輸送の確保を最優先に、サービス向上を図り業務執行全般にわたる効率化・低コスト化に努め、感染収束後の収益回復拡大に備えるという状況である。

組合：見通せない中、今まで通り、コツコツとやっていくということか。

会社：現状は、我々が今、できることをやっていく。

組合：このままの状況がずっと続くようならば、コツコツとやっていく場合ではないのではないのか。

会社：仮定の話になってしまうが、今後、お客様が戻ってくるであろうと前提に立っているので、現時点においては計画通りである。

組合：お客様が戻ってこなかった時の対応策はないのか。

会社：この先の見通しが立たないので、中長期的な観点からは計画通りである。

組合：設備投資を含む業務執行全般にわたる効率化・低コスト化とは、具体的に何があるのか。

会社：現時点では、決まっているものはない。
組合：何か決めるときは、組合にも提案があるのか。
会社：それはないが、4月に運営方針の説明はしている。
組合：今回の協約改訂の交渉は、どんな展望なのか。
会社：これからの協議による。

労働協約の条文は、労使対等だからお互いに納得するような条文にすることで、より良いものになる！

組合：まず、労使関係について議論していく。会社の基本的な考えは。
会社：昨年も議論しているが、労働条件に留まらず、労働環境、安全衛生など、より広範な議論を労使で行うことによって、社員の幸福を追求していきたいと思っている。
組合：毎年同じ事を言うのだが、そもそも労働協約とは労使対等の上で成り立つものであると考える。
会社：その通りである。
組合：会社の考えだけをもって判断されているのは、組合として如何なものかとなる。そもそも労働協約は、労使で認識が一致すれば条文の文言を変えても問題はないのではないか。他の組合の条文と一字一句揃える必要はないのではないか。
会社：全ての労働組合と同じ労働条件、労働協約でやっていく必要がある。
組合：組合が要求している「労働条件の維持向上を図ることを目的に」という文言に、何が問題があるのか。
会社：いわゆる協議の労働条件だけではない。労働協約とは、労働条件だけに留まらず、労働環境、安全衛生など、より広範な協議を労使で行うことを目的として協約を締結している。なので、現状のままで良いと考える。
組合：具体的にいうと、どこが問題なのか。
会社：労働条件の維持、向上だけが目的ではない。
組合：それらも含まれるということだな。
会社：おっしゃる通り。
組合：ならば、それを付け足せば条文を変えてくれるのか。
会社：現在の労働協約の目的は、それらも含まれている。
組合：含まれているのか。
会社：より広範な議論をしていくことである。
組合：「社業の発展を図ることを目的とする」とあるから、表現としては一方的過ぎるのではないか。組合としては、会社のための労働協約ではないと言いたい。
会社：会社は、運営方針などの大きな目的がある。
組合：実際にこういう条文だから、もっと噛み砕いて分かり易く、労使対等な

のだからお互いに納得するような条文にした方が、より良いものになるのではないか。

会社：貴側のご意見は承るが、会社としては現状で十分に分かり易いと思っている。

組合：現状の条文だと、会社ありきで社員の労働条件は二の次というか、眼中にないと受け取れる。

会社：そんなことはない。

組合：この条文を素直に受け取ると、そういうことだ。

会社：そんなことはない。「社業の発展を目的とする」、即ち、我々社員の発展ではないですか。

組合：それは二の次ではないか。社員の発展とは書かれていない。

会社：今のままで充分です。

組合：対立である。

労使協議の場として、団体交渉を優先順位とするべきだ！

組合：労働協約では、経営協議会が前で団体交渉が後になっているが、順番が逆ではないのか。これが、団体交渉軽視の現れではないか。

会社：どちらも誠実に対応しているし、どちらも重要であると考えている。経営協議会と団体交渉を比較するものではないと考える。

組合：どちらも同じと考えているのか。

会社：はい。

組合：団体交渉というのは労働法で定められたものであり、経営協議会は労使で取り決めたものだ。法律で定められた団体交渉と会社上で決められた経営協議会を比べるならば、団体交渉の方が責任があり、重たいものではないのかと、組合は考えるが会社の考えは違うのか。

会社：どちらも労使協議では重要なものであると考えている。

組合：組合は法律で定められた団体交渉が一番重要であると考えている。言葉だけで見ると経営協議会は、「経営」という言葉が付いているから一番重要に見えるが、法律で定められた団体交渉の方が前に来るべきである。

会社：どちらも誠実に対応させて頂いており、どちらも重要であることには変わりはない。

組合：どちらも重要であるならば、差し替えても問題はないのではないか。

会社：これまでもこの順番で来ており、いたずらに代えるものではない。

組合：いたずらではない。組合は真剣に考えてきた。

会社：労働協約はこれまでこうやって来て、この形になった歴史と経緯がある。

組合：これまで、団体交渉開催に当たって組合と会社で争いが続いている。しっかりとこの問題が解決できるように、協約の順番と文言を整理するべきである。

会社：貴側からのご意見は承るが、会社としては協約を変えるつもりはない。

組合：対立だ。

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時は勤務時間中の組合活動を認めよ！

組合：J R各社の中で、東海だけ組合の上部機関の大会等に正規の構成員として出席するときに勤務免除されていないのはおかしいではないか。上部機関への専従は認めているではないか。

会社：会社としては現行で充分であり、上部機関の大会等まで勤務時間中の組合活動を認めるつもりはない。

組合：上部機関の大会等に正規の構成員として出席するときに勤務免除しない理由は何か。

会社：現行の制度で充分である。会社として十分に勤務時間中の組合活動を認めている。

組合：組合は充分でないから、こうして申し入れしている。会社は要員上、問題があるから認めないのか。

会社：そんなことはない。

組合：では、何が問題なのか。費用は組合が支払うのだから、会社は痛くもかゆくもないではないか。

会社：貴側からのご意見は分かるが、会社としては現行で充分であると言っている。

組合：対立である。

組合から経営協議会や団体交渉の開催を申し出たら、会社は経営協議会や団体交渉を開催することを、労働協約の条文に付け加えよ！

組合：組合から経営協議会の開催を申し出れば、会社は経営協議会を開催することを条文に明記すること。

会社：現行の労働協約第27条（4）に「その他会社側と組合側とが必要と認めた事項」とあるので、追加する必要はない。

組合：それは、組合と会社が双方で必要と認めた場合であって、組合が必要とあれば経営協議会の開催をすることではない。組合が経営協議会の開催を求め会社と議論する場ができれば、より意義ある議論をする事ができるではないか。

会社：現時点、会社として必要はない。何か必要であれば、会社からお話をすることもあるし、お話をしてもらうこともある。また、必要に応じて業務委員会を開催したり、幹事間でのやりとりもしているので、労使間でしっ

かり議論している。これまでも行ってきたので充分である。

組合：現在の条文だと、組合が経営協議会を開催しようと提案しても付議事項に当たらないとして、開催しないだろう。

会社：付議事項に当たらないので開催しません。

組合：会社側の都合では開催はするけど、組合からの要請では開催しないのは不公平である。

会社：会社は必要でない。

組合：対立だ。

団体交渉について、これも先ほどの経営協議会と同じような議論であるが、労働協約第39条「団体交渉は次の各号に定める事項について行う」とあるが、これを「団体交渉は次の各号に定める事項を基本として行う」に改めるべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：現在の労働協約第39条は（１）～（６）まで定められているが、これしか開催しないということは、限定列举ということか。

会社：（５）に「その他労働条件の改定に関する事項」と（６）「この協約の改定に関する事項」があり、幅広く交渉させていただいている。

組合：協約では全部、基準に関することとあるが、そもそも、日本全国では一般的に、労働条件やそれらに関する事項は団体交渉が行われている。なぜＪＲ東海だけ基準にするのか。

会社：これまでもこれで十分に議論させていただいてきている。

組合：そもそも、第1条に「会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し…」とあるが、会社の姿勢は全然関係ないのではないか。ＪＲ東海は前近代的な労使関係だ。

会社：そんなことはない。前近代的とは言い過ぎではないのか。これまでも十分に労使関係を築いてきている。

組合：例えば、ダイヤ改正で行路がつくられて提案されるわけであるが、それは団体交渉ではない。行路といえば、我々からすれば労働条件の問題であるが、会社は団体交渉の事項ではないと言うではないか。

会社：行路を提案させていただいている。そして組合からご意見をいただいて修正できるところは反映して、改めて回答させていただいている。そういう議論はしていると思うが。

組合：それは団体交渉ではない。

会社：会社として、業務委員会で説明している。それで、組合から申し入れをいただき、反映できるかできないかを改めてご説明している。

組合：組合は団体交渉でやるべきだと主張しているのである。

会社：会社としてご説明させていただいている。

組合：説明では駄目だと組合は主張している。

会社：組合から申し入れをいただき、反映できるかできないかを改めてご説明

している。

組合：ならば、業務委員会でなく、団体交渉で良いではないか。

会社：会社は説明をさせていただいている。

組合：組合は説明ではなく、交渉でなくてはならないと主張をしているのである。ＪＲ東海に関連企業でさえ、団体交渉を開催している。

会社：関連企業のことまでは分からない。当社には、経営協議会・経営懇談会・業務委員会・団体交渉など、協議をする場がいろいろある。必要に応じて、どの協議をするか幹事間で打ち合わせをして対応している。

組合：団体交渉を軽視しているから、言葉でも団体交渉が最後に出てくる。そういうところに姿勢が出てくるのである。

会社：そんなことはない。団体交渉は軽視していない。

組合：労働協約第３９条では、やはり軽視している。

会社：これまでも業務委員会や幹事間折衝で機能しているので、これを改めるつもりはない。

組合：対立である。

ＪＲ東海労組員が１人でも所属している職場には、必ず組合掲示板を設置せよ！

組合：組合掲示板の設置基準を５名以上にしている根拠は何か。

会社：いろいろな場面で議論してきており、これまで労使でつくり上げてきたものであると思っている。皆さんもそのような認識であると思っている。

組合：組合は今まで、１回も認めたことはない。何十年の認めたことはない。かつて、３名と言われたことがあった。いつ、どこで５名と決めたのか。

会社：これまでずっと、これで運用してきた。３人とは聞いたことがない。

組合：いやいや、昔は３名だったのではないか。

会社：過去からずっと継続されて、これで運用されてきている。

組合：５名で良いと認めた組合はそれで良いが、ＪＲ東海労は１人でも組合掲示板を要求している。組合掲示板は、我々の考えや主張を他労組の組合員にも知ってもらいたいのである。５名でなければ駄目だというのは、組合活動への弾圧である。これは不当介入である。掲示板は便宜供与だろう。

会社：便宜供与である。

組合：ＪＲ東海労は１人でも組合掲示板を要求している。

会社：過去からずっと継続されており、これまで運用されてきている。なお且つ、一定程度の組合員がおり組合掲示板が設置できるスペースが確保できるなら、一職場に一つの掲示板の設置を認めている。なので、１人でも組合員がいるから組合掲示板を設置するとはならない。

組合：組合員がいるから設置するのは当然。

会社：組合員がいるから組合掲示板を設置するとはならない。

組合：新しい発言だ。

会社：これまでも伝えている。労使の共通認識であると考えている。

組合：労使がこれまでつくり上げてきたという共通認識であるというが、理由になっていない。J R 東海労は今までもそのような条件を認めていない。その理由は撤回しろ。

会社：会社はこれまでも、このように説明してきている。

組合：J R 東海労は、これまでも認めていないのだから、労使がこれまでつくり上げてきた共通認識という回答は撤回しろ。組合掲示板は、我々の考えや主張を他労組の組合員にも知ってもらう重要なツールであるが、5名でなければ駄目だというのは組合活動への妨害である。

会社：これまでも、過去からずっと継続されて運用されてきているので、これを変えるつもりはない。

組合：対立だ。

苦情処理会議や簡易苦情処理会議での「対立」は何も解決していないのだから必ず「上移」すること！

組合：地方で会議されて、組合側と会社側で「対立」を確認したことは、問題が解決したとはならない。

会社：会社としては、組合側の委員と会社側の委員で、「対立」という意見が一致したことをもって、解決したとしている。それについて異議があれば本部一本社間に異議申立している。

組合：組合は、「対立」は解決ではないと主張している。組合の「解決」とは「撤回」である。組合と会社で、協約の解釈の違いがある。

会社：会社は、お互いの委員の意見が一致しないことを、お互いの委員が確認したことで問題が解決したとしている。

組合：協約の解釈について違いがある。対立である。

問題を解決するには、当事者からの話を聞く必要がある！

組合：苦情申告の当事者から話を聞いて確認することで、より事実がリアルに分かり正しい判断ができるではないか。

会社：お互いから事実を把握をして、組合側と会社側の委員で解決しているではないか。それで会社は良いとしている。

組合：間に入ると事実が事実でなくなってしまうというのか。

会社：各委員が、しっかりと責任を持って話をすれば良い。

組合：今までも事実でもないことをデッチ上げられた。管理者の証言は信用できない。

会社：信用しましょう。

組合：例えば、交通事故でお互いの当事者が現場検証で立ち会うのと同じでは

ないか。

会社：会社としては、しっかり責任をもって事実確認を行い、各委員が対応している。

組合：事実確認されたことが、本当に事実なのか確認しようと言っている。

会社：会社は、委員がしっかり事実を伝えれば良いと言っているのである。

組合：労働協約第75条の事前審理において、「幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない」とすべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：診断書強要の都労委で、会社側証人が「事前審理で却下されました」などというふざけた証言をした。会社の一方的な主張は全く認めていない。こういうことが現実あるのだから、申し入れた。

会社：裁判の話はしない。

組合：対立である。

「会議の非公開」は「公開の原則」とせよ！

組合：苦情申国会議、簡易苦情処理会議での非公開は「公開の原則」にするべきだ。

会社：当事者のプライバシーの問題があるため、非公開としている。

組合：当事者全員が公開してくれとはならない。どうしても公開してくれという組合員がいれば公開しても何ら問題ない。

会社：公開は認められない。

組合：静岡地労委の掲示物不当撤去の事件で、最高裁で組合が勝った。会社は、最高裁の命令すら従う気はないのだな。確認するぞ。

出向先での問題は、会社がしっかり対応すること！

組合：会社が責任をもって出向先会社へ社員を出向させている。出向先会社での社員の問題解決に対しては、会社は責任を持つべきだ。

会社：出向先会社において処分が出されても、当社の就業規則で出された処分等ではないので、それは処理できない。従って、貴側と締結している労働協約にある苦情処理会議には該当しない。

組合：会社が責任を持って、当社の社員を出向先会社に出していることは間違いないな。

会社：そう。

組合：出向先で問題が起きることはあり得る。

会社：あり得る。

組合：その問題を、どのように解決するかの問題である。

会社：当社の就業規則で処分をしているわけではないので、当社では対応できない。

組合：会社は責任を持って出向先会社に社員を出しているなら、責任を持ってもらいたい。

会社：処分等については、出向先会社の基準で行われているので対応できないのが現状である。

組合：では、問題を解決するには、どうすれば良いのか。

会社：会社が責任をもって出向に出しているので、責任を持って指導することはある。貴側が言うような解決策は見い出せない。

組合：これまでの議論で、体調不良などであれば会社に申告をすれば、本体に戻すことはある。

会社：その通り。

組合：では、労働条件などではどうするのか。出向先会社が労基法を無視するケースがある。

会社：出向先会社が法令違反などをしていれば、会社として出向先会社に話をすることはある。

組合：法令違反までいかない問題の場合はどうするのか。

会社：それは、出向先会社の経営の問題なので、どうすることもできない。

組合：そこを何とかして欲しいという要求だ。

会社：ご意見は承ります。

車両故障等が発生した場合は、全関係社員に明らかにせよ！

組合：昨今であれば、34Aの台車亀裂が大きな事象であったが、全関係社員には詳細を周知されなかった。業務上、必要な社員にだけ周知していくことで変わりはないのか。

会社：必要な社員にだけ周知すれば充分である。逆に、必要でない社員に周知してしまうと、情報があふれてしまう。必要な社員に、必要な情報を展開していく。

組合：34Aの台車亀裂事故後、会社は車両検査担当者に入念点検を指示しているが、何で入念点検するのか、何を入念点検するのかを車両検査担当者に伝えていない。だから、組合はこの要求を提出した。会社が必要な社員とっているのは管理者くらいである。

会社：会社としては、業務上必要な関係社員には周知している。車両不具合などの事象や原因などを調査するには時間が掛かるので、情報を展開するのは難しい。なので、入念点検を指示した。

組合：点検する側からいえば、なぜ入念点検をするのか、どこを入念点検すれば良いのか分からなければ点検のしようがない。何も分からずに点検しても異常を見つけることはできないのではないか。

会社：だから、必要な社員にだけ周知すれば良い。

組合：確認だが、点検する社員は関係者ではないのか。

会社：関係者だから、入念点検を指示している。

組合：点検する社員には詳細は伝えられない。

会社：必要でない社員にまで周知してしまうと情報があふれてしまうので、必要な社員に必要な情報を段階を踏んで周知していく。

組合：実際は段階を踏んで情報が周知されていない。現場ではマスコミ報道で情報を知ることが多い。

会社：会社としては、必要な社員に必要な情報を段階を踏んで周知している。

組合：対立だ。このような問題は実際、地方での議論だと思われるので、地方から申し入れがあればしっかりと対応すること。

事故等が発生した場合、速やかに団体交渉を行うこと！

組合：「回答では、協約に則り適切に対応する。」となっている。

会社：「協約に則り適切に対応する。」ということ。

組合：業務委員会が開かれることはあるが、業務委員会では説明の場であるから、組合としては団体交渉を開催することを要求している。

会社：協約に則り、業務委員会となることがある。

組合：事故というのは、我々の労働条件の問題でもある。そういうことも含めて、広範な議論が必要だから団体交渉を開催が必要だ。

会社：協約に則り適切に対応する。

組合：対立である。

モラハラ・パワハラ行為の撲滅のため、労使での協議の場をつくること！

組合：モラハラ・パワハラ行為の撲滅のために、労使での協議の場をつくるべきだ。

会社：法令の定めについては、会社が責任を持って対応することである。

組合：職場の意見なども反映しながら、労使でつくることでより良いものができるのではないか。

会社：法令の定めなので、会社が責任を持って規程の整備や勉強会の開催することである。ハラスメント行為の申告があった場合も会社が責任を持って対応することである。

組合：会社の判断で決められてしまう。一方通行だ。

会社：会社が責任を持って対応する。

組合：静岡でパワハラによる社員の飛び込み自殺があったと聞いた。以前、静岡駅長のセクハラで、申告した社員を報復的に転勤させた。会社は都合の悪いことは隠すし、会社のハラスメント対応の場は、事実をねじ曲げる場である。

会社：個別のことは議論しない。

組合：話にならん。対立だ。

技能・知識などの確認は必要ない！

組合：出勤遅延などで、会社は私生活まで踏み込んだ事情聴取をしているが、問題だ。

会社：事情聴取は必要である。

組合：部屋の間取図まで書かせるのは行き過ぎだ。業務上必要と認める範囲と回答したが、範囲の線引きを明にせよ。

会社：会社が業務上必要と認める範囲のことである。

組合：対立だ。

組合：省令に基づくとされる技能確認、知識確認、応急処置の確認は、定期訓練や添乗で充分である。

会社：省令に基づき実施している。

組合：乗務員にとっては、プレッシャーになり、やがては安全を阻害する要因になる。やめるべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立だ。

以 上