

2021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25日、「2021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。

中央本部委員長に対する出向打診に嚴重抗議

組合：第3回団体交渉の前に、昨日本部委員長に対して出向の打診があった。
現役の本部委員長にに対して出向に出すことは前代未聞である。執行委員会や会社の経営協議会や経営懇談会に出席出来ないような出向先であった場合、会社は労使対等、健全な労使関係の確立と主張するが、本音と建て前を使い分けている。組合は労使の信義則違反であることを強く抗議すると共に撤回を求める。

会社：意見は伺う。協約に則って適切に対処する。

組合：現役本部委員長を出向に出すことは不当労働行為と受け止める。新幹線鉄道事業本部に伝えるのか。

会社：意見は伺った。

組合：意見でなく抗議である。新幹線鉄道事業本部に伝えろ。

会社：状況の確認は行う。

組合：前代未聞であるし、労働組合への不当な弾圧との認識である。

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：労働協約第1条の目的について、会社の認識はどう考えているのか。

会社：健全な労使関係の確立と社業の発展が目的である。

組合：社業の発展だけではならず、社員の労働条件の維持向上も明記すべきである。

会社：労働協約の目的である、社業の発展は社員の幸福にもつながる。

組合：社員の幸福と言うなら、社員の労働条件維持向上の文言を追記しても問題ない。

会社：問題ある、無しではない。

組合：社業の発展がデカ写しとなり、社員の幸福は見えないし、この条文では

読めない。

会社：そんなことはない。

組合：社業の発展だけでは、社員の幸福は無視すると読み取れる。ただ社業が
発展さえすればいいと読める。

会社：協約の目的は健全な労使関係の確立と社業の発展の2本立てになっている。

組合：ならば3つ目に社員の労働条件の維持向上という言葉を入れろ。

会社：会社としては、この記載が適切である。

組合：適切とは考えていないから、この申し入れとなる。

会社：協約の目的第1条は健全な労使関係の確立と社業の発展をはかることを
目的にする。あくまで労働協約である。意見は承るが、変更する考えはな
い。労働協約の1丁目1番地として2本立てとしている。社業の発展は社
員の幸福追求ともつながる。

組合：社業の発展を削って「会社・組合双方が信義誠実の原則に従い、健全な
労使関係を確立することを目的とする」とせよ。

会社：社業の発展を書き入れたい。社業の発展無くして社員の幸福とはならな
い。

組合：社業の発展だけでは、使用者側（会社）が強くなってしまう。労使対等
ではないと読み取れてしまう。

会社：なので健全な労使関係と書いてある。労働組合との労働協約の1丁目1
番地では健全な労使関係の確立と社業の発展が目的である。労使が締結し
ている労働協約なのできっちりと目的を書き入れている。

組合：労使関係の確立が大前提で、次の目的として社業の発展がある。

会社：健全な労使関係の確立は大事なことである。

組合：この第1条は社業の発展だけがデカ写しになっている。

会社：社業の発展は社員の幸福を含めての社業の発展である。幸福追求が同時
に実現できる。労働条件の維持向上をはかることに絞ることはない。

組合：絞るのではなく、社業の発展を入れ、労働条件の維持向上を入れればよ
い。社業の発展だけでは片手落ちである。

組合：この条文で別な読み方をすれば、労働組合は会社の言うことを聞けと読
み取れる。

会社：読み取れると言うが、その前段に健全な労使関係が入っている。

組合：会社が描いている健全な労使関係とは。

会社：健全な労使関係を具現化するために、第2条以降この取り組みをしてい
こうと定めているが、労働協約である。労働協約とはそういうものであ
る。約束の設定としては適切だと思うし、変更する必要は無い。

組合：よくユニオンは健全な労使関係と言うが、JR東海労は健全な労使関係
と思っていない。

会社：そんなことはない。今もこのように議論している。

組合：前段で抗議したが、現役本部委員長を出向に出そうとしている。このこと自体、会社は本音と建て前をを使い分けている。言ってることとやっていることは全然違う。舌も乾かないうちに、現役本部委員長を出向に出そうとしながら、かたや健全な労使関係とよく言えたものだ。

組合：会社はＪＲ東海労と健全な労使関係と思っているのか。

会社：もちろん。

組合：なぜ、その思いになるのは、例えば昇格試験において東海労組合員は合格しないなどの差別が行われている。それらを含めて健全な労使関係とはならない。

会社：繰り返しになるが、労働協約とは会社と組合が結ぶ約束事である。健全な労使関係とは、労働組合と会社がその関係を健全にしていくことである。会社と労働組合が当事者であり、協約に則り、しっかり健全な労使関係を確立しようと確認し、約束事を守っていこうというのが労働協約である。健全でないと言われると心外である。

組合：堂々巡りの議論をしているが、労働組合として労働組合として「労働条件の維持向上」の文言を明記せよ。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

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：上部機関への組休申請を認めるようにせよ。実際、上部機関へ専従者を出していた事実もあるので、上部機関への組休申請を認めろ。何か問題あるのか。

会社：問題があるなしではなく、この通りである。

組合：第６条の（５）に上部機関と追記せよ。

会社：考えていない。

組合：何か問題あるのか。

会社：理由はないが、列記した通りである。

組合：他労組も同じ要求が出ているのではないか。

会社：会社としては追記するとは考えていない。

組合：要員の問題なのか。

会社：理由はどうかではない。上部機関まで勤務時間中の組合活動を考えていない。会社はこのように線引きした。

組合：線を一步高めれば良い。ＪＲ他社は認めている。肩身が狭い思いになる。恥ずかしいことである。恥さらしである。組休について会社は全く腹は痛まない。

会社：（沈黙）

組合：上部機関への組休を認めて、他労組に提案せよ。それこそ健全な労使関係ではないか。

会社：上部機関への組休については考えていない。

組合：対立を確認する。

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：労組法上も世間一般も団体交渉が一般的である。労働協約の中で、最初に経営協議会がくるのではなく、一般的な団体交渉が、まずくるのが正当である。団体交渉を優先させるべきである。

会社：順番が変わると何か変わるのか。

組合：優先順位である。

会社：交渉委員の指名の意見か。

組合：順序立てである。

会社：重い低いはない。

組合：確認するぞ。

会社：記載順が変わったところで中身内容が変わるわけではない。

組合：一番先にくるのが団体交渉がくるべきである。世間一般で労使の交渉ごとは団体交渉が一般的である。

組合：一般的には団体交渉がまかり通っている。経営協議会等は独自のものである。変えないとなると団体交渉を軽視していることになる。

会社：そんなことはない。

組合：どうしてか。

会社：記載上のことと、位置付けのことを主張しているのか。

組合：そうである。

会社：重い低いがないというよりは、記載順をえたところで、団体交渉の中身、経営協議会の中身が変わることはない。協約を読み進める時に、先に目につくか、後で目につくかである。役割は変わらない。経営協議会と団体交渉についても、会社は適切に対応している。記載順を変えることは考えていない。

組合：団体交渉は法的拘束力があり、業務委員会はない。

会社：団体交渉の役割があり、業務委員会としての役割がある。記載順の入れ替えは考えていない。

組合：団体交渉の中身内容は、大変重いと認識しているので、団体交渉を一番最初に記載せよ。

会社：記載順の変更は考えていない。

組合：対立を確認する。

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：経営協議会や団体交渉の付議事項に、組合側が必要と認めた事項を加える。実際に、第1四半期における申し入れで、経営協議会の開催を求めている。組合側からの申し入れにより、より適切な協議ができる。意義ある協議ができる。

会社：回答の通りである。

組合：団体交渉における開催要件で（１）から（６）あるが、限定列举でいいか。

会社：限定列举である。

組合：組合は限定列举は認めていない。この６項目に限って団体交渉をするのではなく、幅広い位置付けで認識している。会社は労使双方限定列举と思っているのか。

会社：共通の認識と思っている。

組合：共通の認識とは思っていない。

組合：会社は限定列举と主張するから、わかりやすくするために組合からの申し入れも追記せよ。

会社：限定列举であり（１）から（６）の項目に適用すれば団体交渉を開催することである。

組合：団体交渉を申し入れても、付議事項に当たらないとして団体交渉を開催していない。何回も蹴られている。中には重要事項もある。団体交渉をやらなくなると誠実交渉義務違反となる。であるならば限定列举の認識を会社はやめて、組合の申し入れに対して、誠実交渉義務の認識のもと、団体交渉を開催すればよい。

会社：第39条（１）から（６）はものすごく広いではないか。

組合：業務委員会でやっていたものを団体交渉に変更すればよい

会社：それぞれの役割がある。出席メンバーも違いがある。使い分けをしている。労使間の協議によって色々な話をできる場を設けている。役割分けをして様々な場を設けている。広く丁寧に協議ができるようにしている。

組合：実際は春闘と協約改訂と年末手当の３種類の団体交渉しか開催していない。本来は労働条件変更になる場合は、団体交渉を開催すべきである。

会社：団体交渉の開催事項であれば、会社は開催する。そうでないものについても、申し入れ等の質問や意見に対して、窓口で答えているし、しっかりやっているとの認識である。

組合：全然答えていない。３種類の団体交渉は認めるが、組合側の申し入れに対して、付議事項ではないとして蹴られるのが現実である。経営協議会・経営懇談会・業務委員会開催は、会社からの一方的であり、全く不公平である。したがって、組合側の申し入れがあった場合も追記して団体交渉を

開催せよ。

会社：6項目の中に当てはまれば、団体交渉を開催する。会社は申し入れを受け取りばなしはしていない。話を窓口でしている。

組合：窓口ばかりである。

会社：記載の変更は考えていない。

組合：第39条（1）から（6）項目の全てに基準が入っているが、基準という言葉が入ることによって、細かな部分に入り込めない感覚がある。基準の文言を削除すればより細かな事象で幅広く協議ができる。団体交渉をしないために基準を入れている。

会社：そんなことはない。

組合：ダイヤ改正時に、箱ダイヤの変更は乗務員にとって労働条件の変更である。したがって、地方で団体交渉を開催せよ。地方では説明のみであり、業務委員会の形態でしかない。「ただ説明してやってもらいます」では問題だ。柔軟に団体交渉を開催せよ。

会社：今のやり方で問題ない。記載変更はない。適切に対応する。

組合：労組法上、団体交渉は認められているが、我社はこの協約で縛りを解除するために、組合側の申し入れがあった場合を追記せよ。

会社：6項目は相当広い対象である。団体交渉と経営協議会の役割があり、協議している。

組合：業務委員会でやってきたことは、ほとんど団体交渉事案だ。

会社：とらえ方の違いである。団体交渉事項ではないので業務委員会を開催している。

組合：労組法に則って開催せよ。と言っているだけである。

会社：法律に則ってやっている。

組合：団体交渉をやらないための逃げ道を作っている。

会社：そんなことはない。

組合：付議事項ではない。と言って団体交渉をやらないではないか。

会社：6項目にあたらないからである。

組合：労組法上、組合側からの申し入れによっても団体交渉開催となっている。

会社：団体交渉の役割は6項目について開催するとなっている。

組合：そのことは労基法上おかしい。会社は業務委員会という逃げ道を作っている。

会社：逃げ道ではなく。申し入れが業務委員会の中で行う認識である。説明を行い話を聞いている。

組合：窓口回答での幹事間では狭い議論しかできない。この間、リニアに関して団体交渉開催の申し入れを相当提出しているが、一回も団体交渉は開催されていない。

会社：意見や質問に対して、話し合いの場は設けており、適切に対応している認識である。

組合：組合はそのような認識を持っていないから、組合側の申し入れがあった場合を追記せよ。第3節の業務委員会を協約から削除したならば、世間並みとなる。昨年も言ったが、前近代的な労使関係だ。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。団体交渉を軽視している。

J R 東海労組組合員が 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：掲示板の設置基準を 5 名と回答しているが、いつから 5 名としたのか。

組合は認めていないが、何年何月から 5 名としたのか。

会社：何年何月かは分からない。ずうっと前からである。

組合：そんな認識はない。過去に会社は 3 名と言っていた時期もあった、いつからがはっきりしないと議論にならない。

会社：そんなことはない。今現在が 5 名である。

組合：いつか。運用が昔からでは答えになっていない。

会社：いつからではなく、ずうっとやってきていることである。

組合：協約第16条では人数をうたっていない。また、宣伝・報道・告知とあるように、他労組組合員への J R 東海労の考え方を宣伝するひとつの方法でもある。

会社：社員に対してか。

組合：そうである。組合員 1 人でも職場に存在するのであれば、掲示板を撤去すべきではない。第16条の2で「業務上の必要」とは何か。

会社：建屋の移転やレイアウト変更により内装変更等である。

組合：掲示板の撤去に人数はうたっていない。1 人でも掲示板を設置しなければ、不当労働行為となる。

会社：新規の設置基準は 5 名である。

組合：協約にうたわれていない。

会社：うたってはいるが、この間の運用で行ってきている。会社が許可する場合は 5 名であると話ししている。

組合：組合としてそれは認めることはできない。

会社：許可する場合の会社の考え方を言っている。

組合：職場で 1 人になって、掲示板が撤去された。何故、撤去するのか。

会社：(沈黙)

組合：今まで許可して組合員が 1 人になったから掲示板を撤去するのか。理由を聞きたい。

会社：1 人になったから撤去した。

組合：撤去した理由を聞いている。1 人でも組合員は存在する。

会社：(沈黙)

組合：答えられないことを確認するぞ。

組合：昔から掲示板があった所で、組合員が1人でも存在しているなら、掲示板を設置せよ。撤去した職場について、改めて設置せよ。

会社：1人なら撤去である。

組合：何故、理由を明らかにせよ。

会社：掲示板の目的を考えて、1人になったから撤去した。

組合：1人でも宣伝・報道・告知をしなければならない。

会社：掲示板の目的に照らして、1人になれば撤去する。

組合：協約上では、業務上の必要でしか撤去できるとなっているだけである。1人になって撤去できるとはなっていない。

会社：会社として掲示板の目的に照らして、1人になったのだから撤去したまでのことである。

組合：だから何でとなる。

会社：会社が考える掲示板の機能と目的を考えて撤去した。

組合：組合員が1人でも、会社として組合活動を保障しなければならない。

会社：会社としては1人になったから撤去をする。

組合：では、掲示板の機能と目的とは何か。

会社：協約第16条の通りである。

組合：ならば組合員が1人でもいれば、掲示板の設置は当たり前だ。

会社：その考えではない。

組合：その考えはどういうことか。言っていることが分からない。素直に設置しておけばいいだけのことである。ここは譲れない。

会社：1人になったから撤去したまでのことである。

組合：撤去は第16条のどこにあたるのか。

会社：(沈黙)

組合：何条に基づいて、掲示板を撤去しているのか。

会社：第16条に書いてある。

組合：協約に基づいて掲示板を便宜供与しているが、何条に基づいて掲示板の便宜供与をやめるとならなければおかしくなる。何条に基づいて撤去するのか。

会社：何条という話しではなく、1人になったから掲示板を撤去したものである。第16条は掲示のことをうたっている。したがって、掲示を撤去しているわけではない。

組合：掲示板で掲示することである。

会社：掲示板については1名で撤去する。

組合：うたわれてはいない。

会社：掲示板については設置基準は5名以上で設置し、1名になれば撤去する。

組合：掲示とは掲示板のことを含めたことをうたっている。掲示場所とあり、どこにも撤去していいとはうたっていない。掲示場所イコール掲示板であ

る。

会社：掲示が行うことができることであって、掲示場所を変更または取り消し
できることである。

組合：撤去していいとは書いていない。

会社：確かに書いていない。

組合：書いていないものを撤去することはおかしい。

会社：第16条の1項に会社の許可した場合はとなっている。撤去のことは第16
条には書いていない。

組合：撤去のことは書いていない。

会社：会社の判断で1名になった場合に、撤去したものである。

組合：会社の判断は何に基づいて撤去しているのか。

会社：会社が設置を許可したのだから撤去できる。会社のものである。

組合：屁理屈を言うな。例えば社宅について、会社が「お前が気に入らないか
ら社宅を退去せよ」と通用するのか。それと一緒にだ。

会社：社宅移転の場合もあり得る。入居条件もある。

組合：それは百も承知で入居している。

会社：先程から1人になったら撤去すると話しをしている。

組合：指定された掲示場所を、1人になっても撤去できることは、どこにもう
たっていない。

会社：1人になったら撤去する。

組合：協約に書いていない。業務上の必要があった場合にも当てはまらない。

会社：そうである。また違う話である。あくまでも掲示するための約束事であ
る。

組合：その掲示場所において、宣伝・報道・告知できることを明言している。

会社：会社が許可した場合である。

組合：許可を得ていた。指定された掲示場所で行っていた。

会社：1名になったので撤去した。

組合：そこはうたっていない。

会社：設置のための取り決めなのである。なので撤去するのは1名になったか
ら撤去することを話している。

組合：だから、何に基づいて行っているのか。

会社：会社の判断に基づいて行っている。

組合：普通はその会社の判断は何条に基づいて撤去しているのか。

会社：書いてはいないが、会社が判断をしている。

組合：協約にうたっている、宣伝・報道・告知は1名でも成り立つことである。

会社：掲示を掲出する場合の約束事をしているだけである。掲示する手続きを
うたっている。

組合：許可を得たものを1人でも取り消すことはできない。

会社：1人になったら許可を受けていない状態なので撤去した。

組合：今まで許可されていたものである。

会社：第16条は掲示板でなく、掲示のことを言っている。1名になったら許可を出していない。

組合：難解である。

会社：掲示板ではなく、掲示についてうたっている。

組合：掲示場所と書いてある。掲示場所イコール掲示板である。

会社：1名になった時点で、「掲示場所をなくします」ということである。

組合：書いていない。宣伝・報道・告知は組合活動のひとつのツールであるから、1名になったとしても掲示板を撤去するな。

会社：意見として伺うが、会社としては1名になったから掲示板を撤去する。

組合：これは組合活動の弾圧である。不当労働行為として確認する。1名でも組合員が存在するのだから、掲示板を撤去するな。

会社：1名になったら撤去する。

組合：対立を確認する。

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：苦情処理会議や簡易苦情処理会議において、会社は「対立」でも解決したという認識か。

会社：そうである。

組合：組合は解決の定義は、処分の撤回などを行った場合、解決したという認識である。対立は解決ではないという認識である。

会社：覆るという事実に至らなかった。ひとつの結論として解決したという認識である。

組合：解決したことは1回もない。常に対立のまま終わる。

会社：解決したとして、いち形態である。

組合：上移についても、会社は拒否している。会社は対立も解決の認識であるならば、上移は認めないのか。

会社：2年位前に1回あった。

組合：あったかもしれないが、会社は地方での組合側からの上移に対して上移を認めろ。

会社：状況にもよる。

組合：対立を確認する。

事前審理での会社からの一方的却下はできないに改めよ！

組合：事前審理で却下されるケースが多々ある。組合は申告者の苦情解決のため、苦情処理会議を開催せよと主張しているが、会社が一方的に却下判断している。したがって、会社の判断のみで却下できないに改めよ。

会社：苦情処理会議の開催条件であり、手続き上のことである。

組合：開催するもしないも、会社の一方的判断である。組合は一貫として開催せよと主張している。会社の権限のみである。

会社：協約第79条はそうになっていない。規程に関して平等な書き方である。

組合：現実にはそうになっていない。異議申立てでなく、事前審理で会社側幹事が却下の判断をしているのか。却下した人は誰か。

会社：事前審理で判断した。

組合：組合側幹事は一貫として、苦情処理会議を開催せよと主張している。

会社：事前審理の結果である。

組合：却下を判断した人は誰か。

会社：事前審理で位置した場合は開催して、対立となれば却下となる。

組合：現実、会社が却下することが事実であるから、会社側の判断で却下できないとせよ。

会社：あくまでも事前審理の判断である。

組合：対立を確認する。

「会議の非公開」は「公開の原則」とせよ！

組合：苦情処理会議・簡易苦情処理会議において、会議の非公開のことであるが、この間、会議で非公開とする事柄が何一つなかった。公開の原則とし、本人の了解を得られれば、公開してもよいに改めよ。

会社：変更する考えはない。

組合：非公開とする事柄は何一つない。対立を確認する。

出向先での問題は、会社がしっかり対応すること！

組合：出向者を出向先会社へ会社が責任を持って出している。出向先での苦情や問題を苦情処理会議等で、会社も積極的に解決に向け努力せよ。

会社：出向先の定めで取り扱われるものなので、回答通り、そのような考えはない。

組合：職域接種の件でも聞いているが、出向社員も社員の認識に変わりはないか。

会社：社員である。

組合：会社の責任において、出向に出したことでいいか。

会社：その通りである。

組合：ならば会社に責任があるのだから、出向者の苦情を受け付けて問題解決に努力せよ。

会社：会社が違うから難しい。

組合：どこに解決を求めればいいのか。

会社：おのおのの出向先会社で解決を図ってもらうしかない。

組合：出向先で苦情や問題を解決しようとする場合、会社は関与しないのか。

会社：できない。

組合：全く関与しないのか。

会社：状況にもよると思うが、基本は出向先会社である。

組合：具体的に今も発生しているが、協力会社であるSEKで、1日の労働時間が7時間30分のところ、7時間15分とされ、足りない15分の積み重ねで休日が減らされている事実がある。しかし、本人は出向に行くにあたって、就労条件提示で年間休日何日と例示されているにもかかわらず、出向に行って休日が減らされて事実がある。

会社：詳しいことはよく分からない。

組合：また、同じSEKに出向している社員が、会社が主催する退職辞令式や専任満了辞令式に出席のため、日勤指定がされ、辞令式終了後は職場に戻り仕事をしろと言われている。本体社員であれば、辞令式が終われば帰宅となるのではないか。

会社：戻って勤務することが普通である。

組合：本体に合わせろ。協力会社なのだから言えるだろう。

組合：2件について調査しろ。

会社：このような事実が存在することは分かった。

組合：出向者も社員なので、会社も積極的に関わって問題解決に努力せよ。

以 上