

2023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24日、「2023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。今回交渉では、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。

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：協約6条で勤務時間中の組合活動について、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、上部機関の執行委員会・定期大会・定期中央委員会に組休申請を認めろ。何が問題で上部機関が入っていないのか。

会社：専従は休職になっているので、会社がとやかく言うことではない。会社が勤務時間内の組合活動を承認することであるから、活動範囲を定めているのが6条と認識している。会社として適切な範囲で認めている。

組合：上部機関を認めないの何が問題か。

会社：認める認めないでは、認める考えはない。

組合：なぜ認めないのかと質問しているのだから回答になっていない。

会社：一定の区切りとして範囲を定めている。

組合：上部機関とは、我々はJR総連であり、ユニオンであればJR連合である。JR東海にとってどういう存在なのか。その場合JRの発展を目指している。そこに寄与することである。認めていないことは否定することである。

会社：否定はしていない。例外的に勤務時間内の組合活動を認めているものである。一定の認める範囲を定めている。

組合：東海だけ認めていない。

会社：そうなのか。それぞれの会社が裁量で決めている。他労組も同じ扱いなので不利益はない。

組合：他労組から要求が出ていないのか。

会社：要求は出ていない。今の協約の中身が適切と考えている。

組合：上部機関について6条に加えないのなら否定することである。

会社：否定するものではない。

組合：否定しないのなら上部機関を認めろ。

会社：6条は適切な範囲と考える。変更する考えはない。

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入れによって、 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：2で経営協議会開催について、付議事項で組合側が必要と認めた事項を加えろ。より緻密、適切な協議ができる。

会社：労使の協議を定めたルールであるが、労使双方が認めた場合とあるので、労使対等の立場を定めているので問題はないと考えている。

組合：対等の立場ならば、組合側からの申し入れで経営協議会を開催せよ。

会社：組合と会社が決めたルールに基づいて行うものである。

組合：例えばリニアについて再三申し入れているが、充分事業運営に関することにあてはまる。しかし会社は窓口回答だけである。

会社：年度初において運営方針をの中で説明している。

組合：全て会社都合である。労使対等ならば組合側からの申し入れについて付議事項に加えろ。

会社：組合からの申し入れについては否定するものではないが、定めに基づいて該当するものは開催するし、該当しないものは開催しない。ルールブック上定めているので、それに基づいて開催している。

組合：ではリニアについて、何故、開催しないのか具体的理由は何か。

会社：付議事項に照らせば自明のことである。

組合：自明のこととはよく分からない。

会社：27条に書いている付議事項に照らして、その通りに開催している。だから付議事項に該当しないと判断している。

組合：リニアは事業運営に関することにはならないのか。

会社：会社が説明を行うとなっている。4月の運営方針を説明している。

組合：会社都合である。

会社：27条第1項は付議事項となっているので、申し入れに基づいて判断するものである。

組合：(4)は会社と組合双方が認めたものとなっているが、会社が一方的に判断して経営協議会を開催していない。

会社：合意に至らなかった。

組合：常に会社側の一方的判断である。

会社：協約27条に基づいて判断している。

組合：協約27条2項に(4)に相当するものとする。リニアはひとつの事業運営にあたる。だから経営協議会を開催せよ。

会社：年度初に説明している。協約に定めているものについては説明している。
組合：会社側の都合で経営協議会開催は不公平である。対等の立場ならば組合の申し入れによっても経営協議会を開催すべきである。

会社：幹事間で調整して決めているものである。

組合：組合の申し入れについて経営協議会は開催されていない。対立を確認する。

組合：3の団体交渉について、組合からの申し入れについてほとんど団体交渉が開催されていない。

会社：39条の定めに基づいて、交渉事項を決定する。このルールは労使双方が合意の上で出来たものであるから、これを遵守することである。

組合：39条の条項を組合側の申し入れによってを加えろ。

会社：主張は分かるが、これからのことであるが、考えていない。

組合：何故なのか。

会社：団体交渉開催、経営協議会開催、業務委員会開催、苦情処理会議開催についてはルールを定めているので、開催する事項を変更する考えはない。

組合：地方でも団体交渉開催を申し入れているが、全く開催されていない。

会社：地方で議論する内容でなかったのではないか。基準に関することは本部本社間になる。運用に関する事ならば苦情処理会議とか業務委員会となるのではないか。

組合：団体交渉を行う基準は何か。

会社：協定で定められている。

組合：どういった場合に団体交渉をやることがはっきりしていない。

会社：開催基準について期末手当や賃金について組合の申し入れによって協議している。

組合：過去ずっと団体交渉を拒否している。会社は逃げている。

会社：内容を見て判断している。

組合：組合からの申し入れは義務的団体交渉事項である。

会社：内容を見てみないと分からない。

組合：労働協約の解釈について申し入れている。例えば診断書提出についてずっと団体交渉を拒否している。

会社：解釈については苦情処理会議となる。

組合：解釈についてはどうなのかという申し入れを出している。

会社：一般の苦情と労働協約上の苦情は違う。だから苦情処理となる。

組合：集团的苦情として申し入れを出している。

会社：しかるべく内容に基づいて団体交渉開催することとなる。

組合：しかし、結局やっていない。憲法でも団体交渉権が謳われている。労基法でも団体交渉権が謳われている。それを会社は無視してい

会社：無視はしていない。

組合：義務的団体交渉とはそういうものである。義務的団体交渉事項とは組合からの申し入れである。

会社：凄い解釈である。

組合：6項目の付議事項は限定列举に絡むものは全て団体交渉である。

会社：39条に定めているものについては、理由なく拒否できない。限定列举と考えている。義務的団体交渉事項を内包している。

組合：義務的団体交渉事項とすれば、我々の申し入れは全て団体交渉事項である。それを拒否していることはおかしいことである。

会社：拒否しているとは思わない。団体交渉事項に該当していないから団体交渉を開催していない。

組合：具体的に該当しない理由を聞いたことはない。いつも39条に該当しないと言うだけである。

会社：何についてはっきりさせた申し入れなのかが重要であり、協約に基づいた誠実な対応をしていく。

組合：組合は十分に該当すると言っても、会社は該当しないの一点張りである。

会社：6項目に該当するならば団体交渉を開催する。

組合：労組法上も団体交渉は法的拘束力もある。各企業でも労働条件について団体交渉である。ずうっと団体交渉を拒否し続けていることは誠実交渉義務違反である。JR東海の労使関係は前近代的な労使関係である。

会社：貴側の主張は分かった。労働協約は他社には関係がない。合意した内容である。

組合：合意ではなく、常に対立である。対立を埋めるため団体交渉がある。拒否することは埋められない。

会社：協約に基づいて判断していく。

組合：これだけ団体交渉をやらない会社はおかしい。実績がない。唯一、協約・賃金・年末手当だけである。

会社：当然、付議事項に該当するならば団体交渉を開催をする。

組合：過去、6項目に該当して団体交渉を開催したことはあるか。

会社：あるのではないか。

組合：休業協定について団体交渉を開催した記憶があるが、それ以外で開催したためしがない。

会社：そんなことはない。賃金・協約・年末手当をやっていることは他社より進んでいることである。

組合：そんなことはない。自分の所しか見ていない。JR他社ではもっと開催している。

会社：協約の定めが違うのではないか。

組合：対立を確認する。

組合：4についても同じ議論になると思うが、我々は義務的団体交渉事項を否

定していると考えている。

会社：そのような考えはない。4も同じ話となる。

組合：だから組合からの申し入れがあったら団体交渉を開催せよ。誠実交渉義務違反の認識である。

会社：会社はそのような認識はない。

組合：だから（7）項目を追記しない考えか。また、基準という言葉の削除もしないことか。

会社：そうである。

組合：対立を確認する。

組合：5について本部や地方本部からの申し入れに対して、団体交渉を開催せよ。

会社：該当するものについては団体交渉をしている認識である。

組合：地方でのダイヤ改正の申し入れについては、乗務員の労働条件に関わるものであるが、それも拒否している。

会社：乗務員の労働条件というが、所定労働時間は変わらないし、運用の問題である。

組合：運用の問題は団体交渉にあたらぬことか。

会社：基準について定められているが、細かいことについては申し上げられない。36協定はしている。

組合：基準という言葉を入れることは、会社の逃げ道である。

会社：基準だけではない。

組合：ダイヤ改正の申し入れは運用に関わることだから開催しないのか。

会社：その内容による。

組合：組からの申し入れについては団体交渉を開催せよ。

会社：そのような考えはない。協約則り適切に対応する。

組合：対立を確認する。

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：掲示板について1名になったら撤去する理由を明らかにせよ。

会社：会社が便宜供与しているから、会社が基準を判断するものである。これまでも5名以上で設置、1名で撤去を基準としている。

組合：いつからか。

会社：かなり前からである。

組合：組合は認めていない。

会社：便宜供与であるから、合意する代物ではない。合意して決めるものではない。

組合：5名の判断する理由は何か。

会社：合理性がある。

組合：では4名なら設置しないのか。

会社：妥協点を見つける話ではない。便宜的に会社が定めるものであって、各組合に同じ基準で運用している。

組合：掲示板について宣伝・報道・告知するものと認識しているのか。

会社：その通りである。

組合：1人なら告知する必要ないと地方で回答しているが、他労組に組合の考え方や主張を宣伝を1人といえどもできる。

会社：掲示板の使い道について、会社は関知しないけれども、5名で設置、1名で撤去は基準である。決めごとである。他組合とも同じ基準で運用している。

組合：5名で設置、1名で撤去という基準を設けることはおかしい話である。1名でも組合掲示板は必要である。

会社：掲示板について便宜供与の基準としていることである。

組合：組合活動の宣伝を否定することとなる。

会社：まず会社が許可することが前提である。許可した場合は宣伝を自由にしてもらおう。

組合：16条に宣伝・報道・告知が謳われており、組合掲示板は組合活動のひとつのツールであるから5名で設置、1名で撤去は組合活動の弾圧であり、不当労働行為である。1名でも掲示板は管理できる。

会社：会社はそのような認識は一切ない。

組合：組合活動も弾圧であり、不当労働行為である。5名や1名の基準はいらぬ。スペースがあるのだから掲示板を便宜供与せよ。

会社：スペースを捻出して便宜供与している。

組合：協約16条について5名や1名が謳われていない。したがって1名になっても撤去をするな。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：7の苦情処理会議・簡易苦情処理会議で対立で終わった場合に上移せよ。対立も解決の一形態と考えているのか。

会社：対立も解決の一形態である。

組合：対立は解決ではない。対立は解決の一形態ではない。

会社：会社は対立も解決の一形態の認識である。

組合：毎回対立で終わるから上移せよとなる。

会社：地方ですっかりと議論した上で、対立になったとしても一つの解決との認識である。

組合：組合は対立で終わった場合には解決したとは考えない。例えば会社からの処分を撤回した時に解決である。協約76条（上移）は何故あるのか。

会社：地方で議論できない内容がある時に適用させるものである。

組合：上移した記憶はない。

会社：東海労とはあったと思う。対立もひとつの解決の一形態であり、異議申し立てに基づき中央苦情処理会議となる。

組合：組合は対立は問題解決になっていないと認識している。対立を確認する。

申告者本人が出席を希望すれば出席を認めよ！

組合：（2）（5）について本人の出席により真実が明らかになる。

会社：客観的に議論することが大切である。苦情処理に選ばれた委員で議論することが望ましい。

組合：事実関係が対立する。事実がはっきりしないから本人の出席を認めるとなる。本人が一番知っている。

会社：事実をしっかりと把握しており、苦情処理会議に臨んでいる事実関係に相違していない。

組合：そんなことはない。本人が出席すればはっきりする。

会社：客観性をもって落ち着いた状況で議論することが大事である。

組合：冷静に話をすることについて、この前山内委員本人が出席したが、何か問題があったか。

会社：言いにくい所もあった。

組合：本人が出席して興奮することがダメだと言っているのか。

会社：それぞれの労使の委員が真摯に議論することが望ましい。

組合：事実関係が最初から違う。会議自体が成り立たない。

会社：解釈運用の話なので主たる解決につながる話ではない。冷静に客観的に議論することは選ばれた委員で議論することが大切である。

組合：事実関係で対立してしまう。

会社：事実確認は責任をもって会議に臨んでいる。

組合：組合も本人にしっかりと事実確認を行っている。しかし、事実関係で対立することはおかしなことである。

会社：事実認定を行う場ではない。適用解釈を議論する場である。

組合：苦情処理会議は苦情を解決する場ではないのか。

会社：適用解釈の疑義が晴れることである。

組合：事実関係をはっきりさせるために本人の出席を認める。

会社：事実関係を会社が正確に把握している。

組合：2年前に補欠委員本人の出席を頑なに拒否したが、この前、山内本人が出席した。この違いは何か。

会社：正委員と補欠委員の違いではないのか。

組合：では何のための補欠委員なのか。
会社：あえて補欠委員でも、本人だったので出席を拒否したのではないか。客観性が保てないと考えたのではないか。
組合：補欠委員だったから拒否したのか。
会社：そうではないか。
組合：(2)と(5)について本人の出席を認めろとの要求である。
会社：客観的に議論するために委員で行う。
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：(3)で事前審理で会社が一方的に却下している。労使対等なら却下せずに苦情処理会議を開催せよ。
会社：協約73条74条で認められない場合、却下となる。
組合：苦情申告を全て受ける付けるべきである。基準は何か。
会社：協約に則り議論している。
組合：議論されていない。会社は一方的に却下している。
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：(4)(7)会議の非公開について、何ら非公開にする事柄はない。
会社：秘密の厳守が労使双方に課せられている。
組合：組合はプライバシーに関することや個人情報については考えるが、会議全体を非公開にする必要はない。
会社：プライバシーの話とか勤務査定に関する事、人事異動に関する事であるので非公開としている。知り得た情報については公開はやめてくれとなる。
組合：本人が広めることはいいのではないか。ボーナスカットについて勤務査定によってしている。そして、本人が訴訟に訴えたならば会社は全てばらしている。
会社：裁判で訴えられているから、実証責任を果たしているだけである。性質上やも得ないことである。まずいまずくないの議論ではない。
組合：毎回会議終了時に非公開を言われるが、何ら非公開とする事柄はない。本人が明らかにすることは問題はない。
会社：委員の皆さんに非公開・秘密の厳守をお願いします。
組合：本人に会議内容を伝えるのは組合である。
会社：返すか返さないは分からない。
組合：本人に内容を伝えては悪いのか。
会社：そのことは協約にはない。

組合：会社は会議の結果を通知することになっている。関係者とは何か。

組合：本人の承認や希望があれば公開しても構わない認識である。

会社：あくまでも非公開である。

組合：対立を確認する。

出向先での問題は、会社がいっしょに対応すること！

組合：出向先での問題が発生した場合、苦情処理会議を開催せよ。会社の責任において出向者を出している訳だから、本人のくじょうを会社が責任をもって対処せよ。

会社：出向先企業の就業規則に照らして判断することとなる。会社が指揮命令下にあるわけではないので、かつ当社の就業規則に基づく苦情ではないので苦情処理会議を行うものではない。

組合：会社は責任をもって出しているのだから責任を持て。

会社：あくまでも出向先企業のことである。

組合：では問題がある場合はどうすればいいのか。

会社：人材開発室に連絡してほしい。

組合：出向者にあまりに冷たい。対立を確認する。

「新しい解説書」は本当に存在するのか？

組合：部内用の解説書があると会社は言うが、組合によこせ。

会社：あくまでも部内用の解説書なので組合に渡すことはしない。

組合：組合だって部内である。

会社：関係者が内部資料として就業規則に関する解説書である。

組合：だから現場にもおけばよい。

会社：担当者が解釈を誤らないため、メモに書き留めている資料であるので、現場には置かない。社員周知用とはなっていない。

組合：63年の解説書は冊子になっている。

会社：63年の解説書はどのようなものか分からないが、会社が解釈のための部内用の資料である。

組合：メモというが電子化になっているのか。

会社：そうである。電子データとなっている。

組合：それは本社の人事課と各鉄事の人事課の人しか見れないものか。

会社：基本的には人事に携わっているものしか見れない。

組合：現場の総務科長も見れるのか。

会社：現場でなく、ごく限られた人事担当の者しか見られない。

組合：隠さなくてよい。

会社：隠してはいない。問い合わせにズレがないように書き留めている資料である。

組合：ズレがないように社員も見れるようにしなければならない。
会社：見れるというよりは、問い合わせをして答えるための資料である。
組合：63年の解説書と部内用資料は大きな違いがあるのか。63年の解説書も生きているのか。
会社：63年の解説書は分からないので何とも言えない。
組合：生きているのか、いないのかをはっきりさせろ。
会社：就業規則の改訂を何度もしているので、今の就業規則の解釈に適合しているのか分からない。
組合：就業規則の骨格は変わっていない。
会社：そうである。
組合：欠勤の考え方は変わっていない。部内用の解説書を現場に置けば、問題は生じない。
会社：人事課でしっかり管理をしていく。
組合：対立を確認する。

車両故障等は速やかに関係者に詳細を伝えよ！ 事故等に関する組合からの申し入れに団交を開催せよ！

組合：安全対策について、車両故障について、回答では「関係者に適切に知らせる」となっているが、例えば車両所での一斉点検があるが、「ここを見ろ」でなく、まず不具合事象を告げてから一斉点検の指示を出せ。より正確な点検ができる。
会社：余談の観念が入ってしまう。
組合：不具合の詳細をまず知らせから、一斉点検を行え。より安全・正確な一斉点検になる。
会社：内容に応じて支持していくこととなる。
組合：点検者や関係者に適切に指示するように本社として現場を指導せよ。
組合：事故等に関する組合からの申し入れについて、安全対策や再発防止のために団体交渉を開催せよ。
会社：各地方で業務委員会等で行っていく。
組合：窓口回答でなく団体交渉を開催せよ。

運転士資格のある車掌を1名増員し車掌3名体制とせよ！

組合：運転士の体調不良に対応するため、運転士資格のある1名を増員して車掌3名体制とせよ。運転台を離れた事象から、指令に連絡して列車を止めた事象は発生しているのか。
会社：指令に連絡して、駅で止めたことはある。
組合：旅客に迷惑がかかるから、車掌3名体制とせよ。
会社：指令に連絡し、止める体制が定着しているので、車掌3名体制にはしな

い。

組合：インバウンドの旅客が増えて、特大荷物があり、特にひかりに車掌1名増員せよ。

組合：対立を確認する。

ワンマン運転は乗客の安全を守るためにツーマンにせよ！

組合：ワンマン運転において、車内で事件等が発生した場合、対応できない。

また、通勤時間帯でのワンマン運転は運転士は乗降に気をより遣っている状況である。「安定より安全」のスローガンがある以上、ワンマン運転を止める考えはないのか。

会社：会社は定着している認識である。ワンマン運転を止める考えはない。

組合：現場は定着していない。

会社：しっかり対応してもらおう。

組合：業務改革でワンマンの拡大を謳っているが、最大何両を考えているのか。

会社：現時点では分からない。

組合：車掌の状態監視が重要な業務であり、ワンマンではそれが無い。

会社：それに変わるものを担保していくこととなる。安全対策を準備していく。

組合：今現在、安全対策がされていない中で、ワンマン運転を実施している。

会社：今、安全が守れる範囲で2両のワンマン運転を実施している。

組合：大丈夫でとの認識か。

会社：ワンマンを実施にあたり、安全は確保されている認識である。

組合：せめて通勤時間帯ラッシュの時は、ツーマン運転を実施せよ。ワンマンミラーだけでは安全に対し不十分である。

会社：安全はしっかり担保できている。

組合：担保できていない。乗客の安全を守るために、ワンマン運転は止める。

会社：ワンマン運転を止める考えはない。

組合：対立を確認する。

以 上