

経営協議会等の委員数等の変更と 新しい人事・賃金制度の見直しと 54才原則出向は認められない！

この3つ以外で基本協約を締結せよ！ 申第7号労働協約締結について団交

本部は9月24日、申第7号「労働協約締結に関する申し入れ」について、団体交渉を開催しました。本部は「経営協議会等の委員数の減」「人事・賃金制度の見直し」「54才原則出向」を除いた基本協約締結を強く会社に迫りました。しかし、会社は「基本協約に組合が認めていない3つのことが入っているので、労働条件の部分だから基本協約を締結することはできない」と頑なに締結拒否をしました。

本部は、会社が基本協約締結拒否していることを確認しました。また、組合が「経営協議会等の委員数の減」の議事録確認（案）を提出し、締結を迫りました。会社は持ち帰り検討としました。その上で、組合は基本協約締結については持ち帰り検討としました。

会社回答

1. 経営協議会等の委員数等の変更については認めることはできない。従って、この部分を除いた基本協約を締結すること。

【回答】

経営協議会等の委員数については、個別に協約で定めているところ、社員たる組合員の増減に応じて適正化することには、合理性があると考えている。

2. 「人事・賃金制度の見直し」と、「54才原則出向」については認めることはできない。従って、これらの部分を除いた基本協約を締結すること。

【回答】

当社の「基本協約」は「労使関係を定めた債務的部分の他、労働条件その他労働者の待遇を包括的に定めた、規範的部分を含む総合労働協約」を意味する。基本協約を締結するのであれば、会社が協約でお示しする労働条件部分に合意して頂く必要がある。

経協等の委員数削減を跳ね返す！現労働協約で締結可能

会社：申し入れを頂いてから1週間経ったが、1点目の交渉委員の変更も2点目も、組合の見解は変わっていないということで良いか。要は交渉委員の変更も2点目も認められないということか。

組合：そうである。

会社：交渉委員の人数について、協約上明確な基準はない。経営協議会の人数もこれまで会社としては、団交と同様に社員たる組合員数に応じて、経営協議会等の委員数を決定して協約を各組合と締結してきた。これは建交労との例をお示ししてきたところである。100名以下の組合員数については、経営協議会については3名としてきた。中立保持義務の観点から提案させてもらった。これまで説明してきたところである。協約に明確の基準がないことは会社も認めている。ただ他の組合員とのバランス、中立保持の観点から提案させて頂いたのがこれまでの経緯。これまでもお伝えしてきたが、会社としては無協約状態になることは望んでいない。組合が納得いただけないということで、提案した側として残念であるが、現行通りの協約で締結せよということであれば、従前通りの文言とさせて頂きたいと考えているが、会社の考え方は変わるものではない。

2点目の人事賃金制度と54歳原則出向については、会社としてこの間真摯に議論を行ってきたと思っている。会社としては、規範的部分と債務的部分の両方含んだ基本協約で締結したいと思っている。本意ではないが、組合がこの2点については認めることはできないのであれば、労使関係(債務的部分)について定めた現行の労働協約で締結させて頂く用意はある。

組合：提案された3名というのは撤回したという意味か。

会社：一旦提案を撤回するわけではない。

組合：来年になったら、また同じ議論になるのか。

会社：建交労だけ条文が違うのはおかしいじゃないかと意見を頂いた。この部分をさわるのは、来年の協約協定ではないかと思っている。組合によって内容が違うのはおかしいじゃないかという主張は理解するので、その社員たる組合員数に応じて委員数が変動するという形で、他の組合もできないかということを含め、団交委員と同じように、経協委員に各労組とも人数に応じて変える文言にできないかと検討したいと思っている。他の組合もあるので、皆さんだけ違う文言、建交労と皆さんだけ違う、ユニオンも国労も違うのはおかしいじゃないか、それはご主張としては確かだという部分

もあったので、それを含めて考えさせてほしい。

組合：協約に盛り込むということか。

会社：それはやってみないとわからない。他の組合との議論も終わっていないので、そうしますとは言えない。変えるとしたら、次に準備して皆さんこの形でどうですかという提案できないかと考えている。

組合：各組合に提案して了解を得られればということか。

会社：了解得られればということです。皆さんだけ違うのはというのは確かになあという意見を頂いて、理屈としては納得できるものもあったので、次に向けて考えている。一端はこれで向こう1年間この文言で結ばさせて頂きたい。

組合：1年限定か。

会社：整えれば提案させて頂く場合もある。違うだろうと言われれば、他の組合との兼ね合いを含めて提案するかしない。今後調整していくことになる。現時点そんなことを考えている。2点目は、各組合一緒だということの意見を頂戴した中で、それはそうだということではあった。基本協約を結ぶというのであればそこは…。

組合：2つ飲めということか。

会社：2つは労働条件の大事な部分である。これは基本協約に含まれるものと考えているので、2つ含めて基本協約という考えである。決して基本協約を結ばないつもりはないが、これを含めて基本協約だとして他の組合と結んできている。会社としてはここは譲れない。現行の労使関係部分については労働協約で締結する用意はある。

組合：2つは認められない。2つ以外で基本協約を結ぶ用意はある。会社は2つを飲まなければダメだ。2つがダメだと言っているから会社は締結できないと主張している。拒否したことを確認する。

会社：基本協約の締結を拒否したくて言っているわけではない。確かにこの部分について折り合えていない。その部分については対立がある。会社としては議論を尽くしてきたし、この2つを含めて基本協約を締結できるとお伝えしているところである。会社としては拒否するつもりはない。

組合：組合の受け止めは拒否された。

会社：お互いの受け止めなので、組合の主張は受け止めたが、会社としては拒否しているつもりではない。拒否と言うのであれば、受け止めと受け取られるので、残念だがそういうことになる。

組合：改めて議論するというのは考えないのか。何で対立しているのか。人事賃金制度見直しについて、J R 東海労がどう主張して会社がどう主張するのか相互の練り合わせは必要ではないか。

会社：そこの部分はずっと議論してきた。

組合：一部分は対立しても良い。そこだけは認められない。総体的に人事賃金制度が全部ダメと言っているわけではない。

会社：人事賃金制度の協約に記載されている内容というのは、全部認めて頂いておかないと、基本協約が締結できないというのが会社の考えである。一部か全部かということではなく、人事賃金制度の見直しと54歳原則出向の協約上の記載がご納得頂けないのであれば基本協約は締結できないというのは会社の考え方である。一部か全部かに関わらずである。

組合：協約の関係でぶつかるところはある。54歳原則出向お互い対立である。それを確認してきている。全部対立している。対立を確認するを何回言ったか分からない。

会社：会社としては丁寧に説明してきている。

組合：そうなった協約は結べないとなる。

会社：お伝えしたところを受けてもらえないというのか。ありながらもそこがないと、労使関係の議論ができなくなるので、結びたいのは相互変わらないと思う。

組合：社員は就業規則が適用となる。労働協約を結んでいる結んでいないは関係ない。社員は社員として仕事をしている。就業規則に基づいて管理している。何の支障もない。

会社：社員としての立場、組合員としての立場、社員としては就業規則に則って、協約がある組合員として対立している内容で締結するというのは違うのではないか。会社は全部隠すことなくお伝えしたつもりである。この場での締結はなかなか難しいと思うので、ご検討して頂きたい。

組合：議論の中で「建交労と締結したのか調べておきます」と言われたので、どうなったのか。

会社：一番最初での議論か。調べてお伝えする。

組合：来年も同じ議論になる。

会社：会社としては、少なくしている組合もあるので、そうしたいと考えているのは変わらない。各組合が文言として団交と同じように人数が記載されるべきだというのは理解したので、他の組合と調整しないと提案できないと思っている。

組合：今現在も建交労との合理性、バランス考えたら100名で3名という考え方は変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：100名と社員たる組合員数、この間議論しているが。

会社：それも変わらない。もし100人以上とおっしゃるなら、しっかりと根拠をお示し頂きたい。

組合：「組合の規定性というのは組合が認めるものだ」という会社の考え方は変わらないのか。

会社：社員たる組合員というのはどうかというのは、確認させて頂かないと分からない。

組合：組合員の認定は、組合がやるものだ。

会社：社員以外の書記さんとか、OBの皆さんが入るか入らないとか、JR東海社員ではない人が組合に入るかどうかというのは、組合が決めることだ。どこまで口出しする立場ではない。なので、そこについては異論を唱える立場ではない。社員たる組合員数の場合は確認させて頂きたい。

組合：確認の方法は。

会社：チェックオフがベースである。

組合：ベースか。この間チェックオフリストだと言ってきた。

会社：それ以外に適切な方法があればそれを含めてである。基本はチェックオフリストだと思っている。

組合：基本は24だと。会社は適切な資料や確認が取れるもの、団交委員も認めると思うが、団交に来ているので組合員である。認めると思うが、地方では、新幹線、静岡、名古屋、関西もいるということは、会社として承知しているのか。

会社：交渉委員になっているとか認識している。OBになって組合員を継続されて交渉委員に関しては会社は分かる。

組合：交渉委員ばかりではない。

会社：そうでなければ会社は知り得ないので、把握しているものは把握している。それ以外、誰が続けているかというのは把握している。

組合：交渉委員で会社は把握しているが、JR東海労として情報だとかHPでも明らかにしている。どこそこの地本大会で役員が誰がなったか、把握できるだろう。

会社：会社としてはHPとかでというのはなかなか難しい。交渉名簿や、この人は書記長ですとか、頂ければそうだと思うが、HPやレクの参加とかというのは難しい。会社に提出した書面では、そういった方がいるというのは承知している。

組合：組合が確認できたら社員ではない組合員だと認めると。

会社：それは認める。

組合：自分はこうだと言ったら、社員じゃないけど組合員だ。申1号（各交渉の委員名簿）をもらったのでということ。

会社：そうである。違うというつもりはない。

組合：各地方だって役員名簿出しているが。

会社：頂いているものは承知している。

組合：何名いると思うか。

会社：月々で変わっていくので…。

組合：1点目で現状でいきたいという回答を確認する。今年度はJR東海労として社員じゃない組合員の存在について会社も認めた。会社と組合で議事録確認をしたい。

会社：議事録か。

組合：案として出す。この議事録に沿って回答してもらっている。この間の議

論を文章化したものである。

会社：書いている内容は今まで…。

組合：回答したもだと思うが。

会社：これを議事録に…。

組合：今の議論を再校正したものがその文章になっている。会社に検討してもらいたい。

会社：これを結ばないと労働協約を結べないということか。

組合：それとは別である。

会社：この内容自体は、細かい表現は別として、今までお伝えしたことが書いて頂いていると思う。この自体の内容は、何かおかしいというのはない。これを協約に基づいた議事録確認にする必要があるのかどうか。会社としては、内容は異論なくそうだということ。

組合：会社として、議論経過としてはこうだというのは最低限確認してほしい。

会社：会社として、この内容について記載が問題あるかないか、まずお答えするのが1つ。結ぶか結ばないかは厳しいと思うが、今頂いたのでこれは持ち帰らせて頂く。文書が良いのか。協約について、先程お伝えした通りなので、これで良いのか悪いのか持ち帰って頂いて検討されたい。

組合：議事録確認の雛型は持っているのか。

会社：表現的にはこういう形、細かいことを言えば表題をつけるとか。

組合：表題もそうだが、案とか日付も書いてない。

会社：それは細かいところなので、修正すれば良いのか。

組合：議事録確認以外に確認した、というのは議事録以外にないのか。

会社：議事録以外ない。

組合：申し合わせとか、お互い申し合わせしたとかみたいのものもある。労使の中でこういうことを確認したというものはないのか。

会社：結ぶのはあまりない。組合がまとめた資料をつくるとか、双方が押印したとなると議事録確認になる。

組合：議事録確認が無理であれば、会社はこう答えた、組合はこう主張したというような、会社は文言を変えてもらっても、この間具体的に議論してきた文書をもらうことは可能なのか。

会社：この場で口頭で言って足りないということか。

組合：この表現がこうだとか、会社側の考え方もある。双方意見を出し合ってもらって、議事録確認を結ぶのか結ばないのか、答えを出してもらいたいと考えている。

会社：あまりみない場合の議事録確認だから、少し時間をもらっても良いか。

組合：良い。

会社：議事録確認で結ぶのかという内容、感覚的には違和感を感じる。中身の精査を含めて、一端預からせてもらいたい。それはそれとして、協約の締結はしたい。先程の内容で合意頂けるのであれば締結したいと思っている。

組合：この間の議論で会社の主張は、このようなことを言った、この間の会社は組合員を24チェックオフリストで計ってきた。ずっと続いていた。それが有価証券報告書で、セントラル労働組合の人数がチェックオフリストによらない項目が新たなものとして出てきた。新たなものとして組合として確認するということ、会社としても新たなもので確認してきた。

会社：協約を締結しない組合なので否定はしない。

組合：重大なことだ。組合名簿として明らかにすれば、社員たる組合員でもない人もJR東海労組合員として会社が認めると言っている。

会社：名簿だけではなく、他にも控除の話もあって24以外でも認めたというのは確かにその通りである。

組合：新たな段階である。この間裁判でも24でというのは一貫していた。

会社：議事録を出した背景は理解した。この間、24のみという受け止めていたが、違っていたということで理解した。

組合：裁判で「JR東海労の組合員は分かりません」「24のチェックオフリストを確認した」と言っていた。

会社：それは分かる。

組合：新たな段階が先程の議論である。

会社：セントラルの時に、24以外のものが出てきたのではないか。それはそうである。

組合：会社の考え方、議事録確認の扱いについては分かった。組合としては持ち帰り検討する。

会社、2項目を除いた協約締結は拒否！

組合：54歳原則出向制度と人事・賃金制度以外で、組合は協約締結の意思を表した申し入れである。

会社：去年の会社回答と同じである。会社としては基本協約というのは、すなわち労働条件部分を認めて、初めて締結に至るものである。従って、54歳原則出向制度と人事・賃金制度を認めなければ、基本協約は締結できない。

組合：組合はこの2制度以外で基本協約を締結する意思はある。

会社：2制度以外では、会社は基本協約たり得ないと考えている。締結の意思にはなっていないと判断する。

組合：それぞれの組合で団体交渉をしているのだから、各組合毎に基本協約締結で良いことである。

会社：基本協約は社員全てに影響を及ぼすものであり、特定の組合だけが適用を受けないとはならない。基本協約は労働条件を全て包括的に指定しているものであるから、一部分だけ適用にならないとはできない。

組合：JR東海労とすれば2制度以外で締結する意思を明らかにする。2制度

を認めないから、会社が基本協約締結を拒否することを確認する。

会社：組合が2制度を認めないから、基本協約締結はできないことを確認する。

組合：交渉内容を踏まえて、持ち帰り検討する。

会社：了解。

以 上