

スト回避に向けた姿勢なし！

休日出勤は本人の同意は必要ない！
業務命令だから一方的なのは当然！

休日出勤解消に向けストライキでたたかおう！

闘申 1 号に基づく業務委員会開催

1 1 月 2 8 日、本部は闘申 1 号(第 1 9 回臨時大会の決定に基づく申し入れ)に基づく業務委員会を開催しました。今回の申し入れは臨時大会においてストライキ権を確立し重大な決意で申し入れをおこないました。しかし、会社は 2 2 日までに団体交渉を開催するよう求めたにもかかわらず 2 8 日に団体交渉ではなく業務委員会での開催を打診してくるなど、まったくストを回避する姿勢ではありません。当然本部は冒頭で強く抗議するとともに、本人の同意のない一方的な休日出勤の指定をただちにやめることを強く求めました。

会社回答と主な議論は以下のとおりです。

【闘申 1 号に対する会社回答】

1 . 本人の同意なき一方的な休日出勤の指定をただちにやめること。

【回答】

新幹線の乗務員について最大限の車掌養成や専任社員の積極的な活用により要員の確保を進めているところである。他方、万博終了後もお客様の御利用は引き続き好調に推移しており、朝夕を中心とした混雑抑制のための更なる列車設定はもとより対航空機や需要喚起の観点に基づく早朝の列車設定の増強など秋以降も列車を増発しており下期も休日勤務の指定を継続する考えである。

2 . 1 1 月 2 2 日までに団体交渉を開催して回答すること。

【回答】

労働協約の定めに基づき適切に労使協議を開催している。

休日出勤解消は団体交渉で議論すべきである！

組合：闘争1号でストライキ権を確立し重大な決意で申し入れたにもかかわらず、なぜ22日までに団体交渉を開催しなかったのか。

会社：申し入れを受けてから日程調整をおこなったが28日となった。

組合：25日別の案件で団体交渉を開催している。私たちは、今日と25日を振り替えるように申し入れた。

会社：各労組一斉に成案を明らかにする団体交渉であり東海労だけ別な日というわけにはいかないことを申し上げている。

組合：認めて今日としたわけではない。労使で確認すれば25日開催できたことである。また、団体交渉ではなく業務委員会としたのか。

会社：回答でも明らかにしたように団体交渉ではなく業務委員会が適切であると判断した。

組合：これまでも時短、年間休日120日を議論したのは団体交渉である。そのことからしても休日出勤の問題は団体交渉で議論すべきである。

会社：休日出勤の問題についてはこれまでも業務委員会で議論している。

組合：過去には団体交渉で議論した経緯がある。ストライキも含めた重大な決意での申し入れである。団体交渉を再度設定すべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：労使で議論しストライキを回避しようという姿勢がないことを確認する。

本人の同意なき一方的な休日出勤の指定はやめること！

組合：これまでの議論、闘争1号の回答に基づいて再度確認する。下期1～2泊程度の休日出勤の指定をおこなうのか。

会社：これまで明らかにしたように平均1～2泊程度の休日出勤の指定をおこなう。

組合：休日出勤の指定を解消する時期は明らかにできないのか。

会社：お客様の乗りの状況、臨時列車の本数、要員関係などから、いつ解消するかは明らかにできない。

組合：会社はあくまでも休日出勤を指定する場合、本人の同意は必要ないと考えているのか。

会社：本人の同意は必要ないと考えている。

組合：私たちは2年間にわたり休日出勤に協力してきた。しかし、いまだ休日出勤は解消されていないし「疲れているので休ませて下さい」との訴えについても休日出勤の指定をすることは認められない。

会社：健康状態については考慮している。

組合：考慮しているなら休日出勤の指定をする場合、本人に話をすべきである。

会社：貴側は、本人の同意が必要であると制度を変えろと言っているのか、それとも休日出勤の指定をする場合、お願いして欲しいと感情の問題で言っているのか。

組合：休日出勤の指定はそもそも臨時的な場合であり常態化していること自体、制度

から逸脱している。

会社：常態化との認識はない。

組合：2年にわたり休日出勤をおこなうことは常態化である。休日出勤の指定をおこなう場合、本人の同意は必要ないとの会社の考えを確認する。

業務委員会は協議の場である！

組合：労働協約第47条（平和条項）にある「会社と組合は協議または交渉を経なければ争議行為を行なわない」とあるが業務委員会は協議の場との認識で良いのか。

会社：業務委員会である。

組合：そのようなことを聞いているのではない。47条の解釈について認識を一致するために聞いている。

会社：なぜこの場でそのようなことを聞くのか。

組合：私たちはスト権を確立した。行使する。その場合47条の解釈について認識を一致しておく必要があるからである。なぜ会社はイエスかノーが明らかにできないのか。

会社：業務委員会ということである。労働協約を見てもらえばよい。

組合：業務委員会は協議の場であると確認する。

会社はスト回避に向け努力せよ！

組合：これまで議論したが私たちの要求に対して誠意ある回答が得られなかった。JR東海労として指名ストも含め今後、休日出勤解消に向け対応していく。

会社：指名ストに対して会社として考えを明らかにしていくつもりはない。今日で議論はしないということか。

組合：スト回避に向けた議論であればいつでもおこなう。会社がその場を設定すべきである。

以上

以上の議論をおこないましたが、会社は今までと同様に休日出勤の指定を解消する時期を明らかにしませんでした。また「本人の同意は必要ない」「業務指示だから従え」との考えを再度明らかにするなど誠意ある回答ではありません。

会社の不誠実な姿勢を許すことなく「本人の同意なき一方的な休日出勤の解消」に向けてストライキでたたかっていこうではありませんか！