

再申し入れに対する団体交渉開催！ J R 東海労の要求に 誠意ある回答を示さず！

2006年度協約改訂第9回団体交渉

本部は9月28日、2006年度協約改訂第9回団体交渉を開催しました。今回は9月22日の会社回答を受けて25日に申し入れた「協約改訂等の交渉経過及び回答に対する申し入れ」（申12号）について議論しました。会社は「これまでの回答通り」「現行通りで問題はない」などと、私たちの要求に対して、何ら誠意ある回答を示しませんでした。

主なやりとりは以下の通りです。

労働条件部分についても協約を締結せよ！

1. 会社は、J R 東海労が「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度等の見直し」について妥結していないことを理由に、基本協約の締結を拒否し、個別に締結していた協約・協定をすべて解約した。その結果、現在は労使関係部分のみ『労働協約』として締結せざるを得ない状況となっている。一部の施策について妥結しないことを理由に、労働条件部分について協約・協定化しないことは認められない。したがって、基本協約をはじめ、この間締結していたすべての協約・協定及び交渉を集約し妥結した案件に関する協約・協定をただちに締結すること。

【回答】

協約については、労使間で協議の場を設け、双方が合意し締結するものであり、考え方についてはこれまでも説明した通りである。尚、今後も協約に基づき必要な協議は行っていく。

組合：あくまでも「社員運用の変更」の妥結が前提ということか。

会社：全体として、基本協約として提起している。その一部を認められないと貴側は主張しているのであって、前提という言い方が正しいわけではない。

組合：「社員運用」は合意していないから、それを除いて基本協約を締結すべき、個別の協約を過去においていくつか締結していたのであり、個別の協約・協定を締結すべき、というのが私たちの一貫した主張である。締結しないのは不当労働行為である。

会社：これまでも議論してきたが、「社員運用の変更」を除いて、締結すればいい、
というものではない。「専任社員」についても「乗務手当」という文言が出てく
るのであり、基本協約なしに締結できない。
組合：合意に達したものは個別に締結すること。
会社：これまでの回答通りである。

一方的に掲示物を撤去するな！

2. 会社が、組合掲示物について具体的理由を明らかにせず「労働協約違反」の一言
で撤去するのは一方的で認められない。したがって、労働協約第18条を以下の通
り変更すること。

(違反の措置)

第18条 会社は、組合が前2条の規定に違反した場合は、違反した箇所を組合に
指摘し、組合はこれを真摯に受け止める。

2 会社は、組合が会社の指摘にもかかわらず対応をとらない場合は、掲示類を撤
去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。

【回答】

現行の取り扱いで、特に問題ないと認識している。

組合：具体的理由を告げず、「労働協約違反」の一言で撤去するのは一方的である。

会社：労働協約第17条に基づいてやっている。「この掲示が違反している」で十分
である。

組合：それが問題なのである。具体的に、ここが間違っていると指摘すべきである。

会社：現行の扱いで問題ない。違反箇所を指摘したら、組合側は真摯に受け止めて撤
去するのか。

組合：協約に違反しているのであれば撤去する。「労働協約違反」の一言で撤去せよ
と言うからから苦情申告しているのだ。

組合：他労組がJR東海労のことを「テロリスト」呼ばわりしている。これについて
事実反するのだから撤去通告すべきだ。

会社：それは労労問題である。ノーコメントである。

管理者にならなくとも定昇を確保せよ

3. 「新しい人事賃金制度等」は、昇格時昇給額は大きいですが、同一等級にとどまると
定期昇給額は4年目以降毎年逡減されていく制度である。会社は、同一等級にとど
まる者について「昇格の意志がない、または懲戒を受けている者など本人に起因し
ている理由があると考えられる」と回答している。「昇格の意志がない」という場
合、「管理者層への昇格を望まず、主任層のまま努力していきたい」と考える社員
がいることは事実である。さらに、努力しても会社の恣意的判断などにより昇格で
きないことから、意欲をなくす社員が存在することも事実である。

また、昇格計画数があらかじめ定められている以上、希望する全社員が管理者層
まで昇格できる制度ではない。したがって、定期昇給額を一定程度確保するため、
基準昇給額は1700円を確保すること。

【回答】

資格年限（Ａ）である３年経過後、定期昇給額が逡減するとともに、昇格資格年限（Ｂ）に到達した際でも、標準乗数を「４」とし欠勤期間が「０」であるならば、１２００円の定期昇給額を確保できるものとした。また、昇格資格年限（Ｂ）を経過した後についても、なお同一等級に留まる者については昇格の意志がない、または懲戒を受けている者など、本人に起因している理由があると考えられるため、本来であれば必ずしも定期昇給は必要ないとするが、定期昇給額を一定額残すこととしたものである。したがって、基準昇給額を経過年数による逡減ではなく、一律１７００円とする考えはない。

組合：交番検査のエキスパートになりたいとか、車掌長として後輩を育てたいと思って努力しても、定昇額は下がっていく。このような社員にも定昇額を一定程度確保すべきである。

会社：管理者、現場長などのより高いところから指導してもらえばよい。

組合：管理者にならなくてもいいではないか。

会社：それは個人の自由である。

組合：昇格したくても計画数がある。逡減と計画数はマッチしない。

会社：逡減だけに反応してほしくない。昇格時昇給額は大きい。制度の根幹に関わることである。

組合：逡減がなければもっと良い制度になる。

早急にブレーキディスク亀裂対策を！

４．ブレーキディスク板の亀裂が発生し、臨時の台車交換作業が多発している。とくに３月１８日ダイヤ改正以降は異常な数字である。「ボルトの次はディスク板」であり、大事故を発生させないために早急に抜本的対策が必要である。

会社も、ことさら執拗に点検・検査を行っているのであり、素直に異常であることを認めるべきである。大事故が起きてからでは遅いのである。この間組合が提言してきた「分割型ディスク板」の再導入の検討も含めて対策を講じること。

【回答】

議論するつもりはない。

会社：この間も表明してきたが、団交事案ではない。

組合：ブレーキディスク亀裂による台車交換が増えている。「分割型ディスク板」の再導入も含め、早急に対策をとることを要求として主張する。

再教育制度を撤廃せよ！

５．列車に遅れを発生させていない事象での「乗務員の再教育制度」の適用が、乗務員にとってプレッシャーになることは昨年発生した福知山線事故からも明らかである。「注意・指導」で済むような事象での「乗務員の再教育制度」の適用は止めること。また現在実施されている「乗務員の再教育制度」は、必ずしも再発防止のために実施されているものとはいえない。ペーパー試験のみで本人の「知識・技能」を判断することはできない。したがって試験重視と選別のための「乗務員の再教育制度」を撤廃すること。

【回答】

「再教育制度」は、事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立ために事情聴取を行うとともに、当該乗務員に対して、再発防止の観点から乗務員として必要な知識・技能を一定レベルに習得させるために必要な教育を実施しているものである。これは安全・安定輸送の確保にとってきわめて重要な教育と考えている。また、必要な教育を実施した結果、知識・技能が一定レベル以上習得できたか否かを試験形式をとって確認することは必要なことであり、今後も撤廃する考えはない。

組合：試験は必要だというが、日勤勤務の大部分は自習である。

会社：わからないことは管理者に聞いてもらえばよい。

組合：「事故等」というが、「注意・指導」で済むことをもって「再教育制度」を適用しないこと。

会社：安全のためには必要なことである。

**このように会社は、再申し入れに対しても誠意ある姿勢を示
しませんでした。このような会社の姿勢を許さず、「安全・健
康・ゆとり」ある職場の構築に向け、奮闘しよう！**

以 上