

## 組合：基本協約締結拒否を確認する！ 会社：それは曲解だ

### 申37号（基本協約締結と団体交渉開催の再申し入れ）団体交渉開催

本部は本日、申37号（基本協約締結と団体交渉開催の再申し入れ）に関する団体交渉を開催しました。本部は、「組合として会社が提案した新人事・賃金制度を妥結することを通告してきた。いかなる理由があろうと、基本協約締結を拒否しているのは会社である」と基本協約締結を強く迫りました。しかし、会社は「基本協約締結は貴側次第である。『締結拒否』というのは曲解だ」という姿勢に終始しました。

会社回答と主なやり取りは以下のとおりです。

#### 《申37号と会社回答》

1. J R 東海労は、「新人事・賃金制度は妥結する。主任レポートは反対」という見解であり、首尾一貫している。主任レポート反対は労働組合の方針に関わることであり、「労働組合が主任レポートに反対しているから協約を締結しない」という会社の回答は不当労働行為である。

そもそも、会社は主任レポートに関する J R 東海労の申し入れに対して、「協議事項ではない」と協議を拒否している。これも不当労働行為である。不当労働行為を直ちにやめ、基本協約を締結すること。

#### 【回答】

労使間の協約については、内容について労使が合意した場合に締結するものである。貴側は、労働組合の方針として主任による報告を拒否しており、基本協約を締結する前提を欠いているため、基本協約を締結することはできない。

2. 会社は賃金規程の条項を持ち出し、「平成19年度賃金改訂に関する協定（案）」と「夏季手当の基準額等に関する協定（案）」を示し、協定締結を打診してきた。どうして賃金規程なのか。労働組合に対して、協定締結を求める基になるのはあくまでも基本協約であり、賃金規程ではない。

基本協約の締結を拒否しているが故に、このような矛盾が生じるのである。賃金改訂と夏季手当基準額の協定締結を打診するのであれば、基本協約を締結すべきである。したがって、平成19年度賃金改訂に関する協定と夏季手当の基準額等に関する協定と、あわせて基本協約を締結すること。

#### 【回答】

申37号2項にある『協定締結を求める基になるのは、あくまでも基本協約である』という貴側の主張なども踏まえ、『平成19年度賃金改訂に関する協定』は締結しないこととする。

## 《主なやり取り》

### 【基本協約】

組合：会社の回答を受けたが、基本協約は締結しないというか。

会社：締結しないのではなく、できないのである。あなた方（JR東海労）次第である。

組合：われわれは、「締結する」と、この間、会社に通告してきた。今日も締結するつもりで、公印を持ってきている。会社が締結を拒否したことを確認する。

会社：拒否はしていない。できないのである。

組合：それは、拒否ということだ。

会社：拒否ではない。「拒否」は曲解だ。

組合：曲解ではない。締結拒否という事実を言っているのだ。

会社：JR東海労は「主任の報告」を拒否している。これでは新人事・賃金制度妥結とはならない。

組合：われわれの主任レポートに関する見解については、賃金交渉、幹事間折衝、経営懇談会等で明らかにしてきたとおりである。

会社：「主任の報告」を拒否しているから、妥結ではない。従って、基本協約は締結できないのである。

組合：「締結しない」ということを再度確認する。

会社：締結しないのではない。できないのである。

組合：それを拒否というのだ。

会社：それは、曲解だ。「曲解」ということですよ。

### 【賃金改訂に関する協定】

組合：『賃金改訂に関する協定』も締結しないということか。

会社：回答のとおり、貴側の申し入れに踏まえて、締結しないということだ。

組合：われわれは、締結しないとは言っていない。基本協約が未締結だから、労働組合と締結する協定に賃金規程などを適用せざるを得ない矛盾が生じると言っているのである。

会社：矛盾するから、締結しないのだ。

組合：「矛盾が生じる」という意見を言っているだけで、『賃金改訂に関する協定』を締結しないとは言っていない。基本協約を締結すれば、矛盾はなくなる。

会社：貴側の主張を踏まえ、締結しない。

組合：それも締結拒否である。

会社：拒否ではない。締結しない。

組合：対立を確認する。

会社は、『賃金改訂に関する協定』についても締結しないという姿勢です。JR東海労は、会社の示した協定案で締結することを前提に、基本協約が未締結であるが故生じる矛盾を主張したに過ぎません。このような会社の姿勢は不当労働行為です。不当労働行為を許さず、闘っていきます。

以上