

就業制限を撤回せよ！

ビラまきへの介入はやめろ！

掲示物を一方的にとるな！

2007年度協約改訂交渉第2回団体交渉

本部は9月6日、協約改訂交渉第2回団体交渉を開催し労使関係部分の回答を受け、議論を行いました。

J R 東海労ニュース等でも明らかにしていますが、会社は第1回団体交渉の席上「J R 東海労とは基本協約を締結する前提にない」ことを明らかにしました。つまり「『主任レポート』に反対している組合とは基本協約は締結しない」ということです。会社はあらためて基本協約締結拒否の姿勢を明らかにしたのです。

したがって本部は、今次団体交渉を通じての労働条件や職場諸要求の改善は基本的に実現し得ないと判断、労使関係部分のみ（闘争1号 I. 労使関係について）交渉を行うこととしたものです。以下、会社回答と主なやりとりを報告します。

《会社回答》

1. 会社は、基本協約について「基本協約締結と団体交渉開催の申し入れ（2006年度『申』37号）」の団体交渉において、「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」と回答し、現在も基本協約締結拒否の姿勢を貫いている。

諸制度について団体交渉を積み上げ、労働組合として妥結を通告したのにもかかわらず、協約の締結を拒否することは不当労働行為である。したがって直ちに基本協約を締結し、その上で今次協約・協定改訂交渉を行うこと。

【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てきた通りである。尚、今後も協約に基づき必要な協議は行っていく。

2. 会社は7月13日、J R 東海労組合員に対して「被疑者として警察の捜査を受けたこと」を理由に就業制限を通知した。しかし、当該組合員が内部文書を窃取したという事実はなく、全くのデッチ上げである。したがって直ちに刑事告訴を取り下げるとともに就業制限を撤回すること。

【回答】

個々の勤務の取り扱いについては、労働協約に定める団体交渉事項に該当せず、

この場では議論しない。

3. 『労働協約』では組合活動について「会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない」と謳っている。ところが職場内における勤務時間外、休憩時間内の正当な組合活動への介入が頻繁に行なわれている。職場内でのビラ配布とそれに関する分会役員に対する事情聴取については、大阪府労働委員会において不当労働行為であることが明確に認定されている。正当な労働組合活動への不当介入はただちにやめること。

【回答】

会社は、職場内における正当な組合活動への介入など労働協約に違反する行為は一切行っていない。

4. 具体的理由を明らかにせず「労働協約違反」のみを通告して、組合掲示物の一方的撤去が行なわれている。労働協約違反と主張するのであれば理由を明らかにし、労使で協議すべきであり不当撤去である。組合掲示物の不当撤去については東京高等裁判所においても不当労働行為救済命令が支持されている。恣意的判断による組合掲示物の撤去はやめること。また、組合掲示板は組合員が一人でもいる場合は設置すること。

【回答】

掲示内容が協約に違反していると会社が判断した掲示物について、掲出を禁止するのは当然の措置であり、労使で協議するつもりはない。協約に違反する掲示物について、一方的に撤去するのではなく、貴側に撤去するよう指示し、貴側によって撤去されない場合は会社で撤去している。

組合掲示板は、基本的に職場に一定程度組合員が存在し、かつ掲示スペースに余裕がある場合に原則として一職場に一箇所許可しているものである。組合員がいるというだけで職場に掲示板を設置する考えはない。

5. J R 東海労の申し入れに対し、会社が一方的に判断して業務委員会等を開催しない事態が多く発生している。昨年度は43号『申』を提出したにも関わらず、9回しか業務委員会等が開催されなかった。地方においても同様な傾向であり、労働組合軽視のなにものでもない。申し入れに対しては直ちに業務委員会等を開催し協議すること。

【回答】

業務委員会を開催については、協約の定めに基づき適切に判断している。また、申し入れに関する回答に必要な調査等を行い、幹事が所要事項を決定し開催している。現行の取り扱いで問題ないと考える。

6. 苦情処理の取り扱いで、会社が一方的に事前審理で却下するケースが多く発生している。申告された苦情については、すべて会議を開催すること。特に「処分を通知する」と口頭注意を通告しながら、「口頭注意」は処分ではないとして苦情処理会議を開催しないといった対応はやめること。

【回答】

苦情処理申告については、協約に基づき事前審理を経て取り扱いを決定しており、一方的に却下しているわけではない。

「口頭注意」は、就業規則に決められている懲戒には該当しないため苦情処理会

議の対象とはならない。

7. J R 東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令をただちに履行すること。

【回答】

現在、第三者機関において係争中でありこの場での回答にはなじまないと考える。

8. 各職場において、「主任層」の社員に対して「主任レポート」の提出が求められている。J R 東海労は、申し入れを行ない「主任レポート」の強制・強要は行なわないことを強く主張した。しかし会社は、「付議事項ではない」とし労使協議を一方的に拒否した。

「主任層」の社員はあくまで主任であり、業務上の指導的な立場につく者である。したがって管理者とは明確に区別すべきである。社員に対する評価を文章で示すことは、人事考課に直結するものであり、このようなことを主任職に強制することは職務内容から逸脱したものである。グループ作業、クルーなど全体のチームワークが安全確保のキーワードであり、業務運営をスムーズに行なっていく上で逆効果を生み出すことは明らかである。

このような安全第一の業務運営に弊害をきたす「主任レポート」の作成ならびに提出の強制・強要はやめること。

【回答】

主任による報告の充実の取り組みについては、団体交渉の交渉事項ではなく、また、やめる考えはない。

9. 本部、新幹線地本、三重地区に組合事務所を便宜供与すること。また、会社施設の一時使用について、会議室の使用中等を理由に実質的に認めない状況となっている。このような対応は、労働協約の不履行である。申し出のあった場合は万難を排して対応すること。

【回答】

本部、新幹線地本については場所の確保が困難である。三重地区での設置はまったく考えていない。

会議室などの会社施設の一的時利用については、協約に定められた手続きに基づき対応している。便宜供与にあたっては、業務上の必要性を勘案し、個別の実態に応じて判断している

《主なやりとり》

不当な就業制限を撤回せよ！

組合：組合員に対する就業制限をいつまで続けるのか。就業制限は懲戒処分が前提の取り扱いのはずである。司法の判断が出るまでか。

会社：個別の勤務の話である。団交事項に該当しない。議論しない。認識も言わない。

組合：窃取の事実はない。不当な就業制限を撤回すること。

ビラ配布は勤務時間外であり、会社の業務を一切妨害していない！

組合：東一両、東二両分会の職場でのビラまきに会社は介入している。参加した組合員に対し、事情聴取など行われている。さらに新幹線鉄事から新幹線地本に対し、警告書が出された。不当な介入はやめること。

会社：就業規則第22、23、25条に基づき注意している。労働協約第15条に違反している。

組合：就業規則より労働協約が優先する。労働協約のどこに違反するのか。労働協約第5条で正当な組合活動の事由を認めている。

会社：無許可の組合活動は違反である。施設管理権が会社にある。

組合：最高裁で無許可のビラ配布でも業務を妨害していない以上正当な組合活動だと判断されている。J R東海労のビラ配布は会社の正常な業務を妨害していない。許可を得る必要はない。ビラ配布は勤務時間外であり、会社の業務を一切妨害していない。施設管理権とも関係ない。

組合：掲示物の掲示板から撤去についても、今年5月と8月に東京高裁からJ R東海労の主張を認める判決が出ている。大阪の地労委では「協約に撤去の際の説明については、定められていなくても説明が不要であるとはいえない」と判断されている。具体的理由も言わないで掲示物を撤去することはやめること。

会社：法的にまだ判断されていない。

組合：労働委員会や裁判所の判断を、その時々日本の判断とは思えないのか。最高裁で判断されるまで続けるということか。

会社：会社の主張が理解されていないということ。仮定の話である。

組合：掲示物についてルールを変えようではないか。

会社：その必要はない。

苦情申告されたら会議を開催せよ！

組合：組合員に「口頭注意処分」が通告されている。「口頭注意」というのは就業規則にあるのか、人事考課に反映するのか。

会社：懲戒には該当しない。ボーナスカットや昇給に反映する要素になる。

組合：就業規則に基づいたボーナスカットや賃金カットがある。一方で就業規則に基づかない「口頭注意」を会社は出している。就業規則にないからと苦情処理会議を開催しないというのは一方的である。

会社：懲戒ではないのであるから就業規則の適用ではない。したがって開催しない。

組合：注意された事実関係は会議ではっきりさせるべきである。

組合：年々業務委員会開催の回数が減ってきているようである。窓口回答で済ませて労使協議を形骸化していこうとしているのではないか。

会社：そのようなつもりはない。

組合：個々の『申』について、業務委員会を開催するという前提をおいて判断するべきだ。静岡支社では窓口で回答するものについては『申』を受け取らないと聞く。受け取ってから扱いを決めるべきである。

会社：静岡支社の件は調査する。

以 上