

## 基本協約締結条件3項目は 超一級品の不当労働行為だ！

2008年第7回協約・協定改訂団体交渉

9月26日、本部は協約・協定改訂第7回の団体交渉を開催しました。会社から申第9号「協約・協定改訂再申し入れ」申第11号「協約協定締結条件3項目に対する申し入れ」に対する回答受け議論をしました。

会社回答は、この間の団交での回答とまったく変わらず、基本協約締結については、主任レポートの提出拒否や主任レポートを形骸化させるような運動を行わないことなどを締結条件だと繰り返しました。本部は基本協約締結条件3項目は、超一級品の不当労働行為であると抗議し謝罪を求めました。

申第9号「協約・協定改訂再申し入れ」回答

### 早急に休日出勤を解消せよ！一方的な休日出勤は止めろ！ 主任レポートの作成ならびに提出の強制・強要は止めろ！

1. 主任レポートの提出が各職場で求められている。会社は「主任の報告による充実については、団体交渉事項ではなく止める考えはない」と回答している。主任レポートの作成ならびに提出の強制・強要は止めること。

【回答】

主任の報告による充実については、団体交渉の交渉事項ではなく、また止める考えはない。

2. 一方的な休日出勤が常態化していることについて解消を申し入れてきたが、会社は「長期スパンで想定することは極めて困難であり、今後の列車設定規模や乗務員養成数を正確に算出し得ないため現時点で見込みを示すことは困難である」としている。しかし、この回答は、会社の一方的な主張である。長・中・短期的計画を立て早急に休日出勤を解消するための対策を講じること。また、一方的な休日出勤は止めること。

【回答】

新幹線乗務員であるが、お客様の好調なご利用状況に応えるため、また、航空等の競争上重要な局面を迎えていることから、列車の設定については引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。休日勤務指定の早期解消というスタンスには変りはなく、要員の確保については最大限の努力をして行くが、それでも尚、必要な休日勤務については適宜指定して行く考えである。尚、輸送量を長期的スパンで想定することは極めて困難であり、今後の列車設定規模や乗務員養成数を正確に算出し得ないため、現地点で見込みを示すことは困難である。

3. 基本協約の締結条件を撤回し、直ちに基本協約を締結すること。

【回答】

考え方についてはこれまでも説明したとおり、基本協約を締結するには基本協約の内容に包括的に合意し、遵守することを双方で確認することが必要であり、したがって提示した基本協約の締結条件を撤回する考えはない。

4. 基本協約締結のために、団体交渉を早急に開催すること。

【回答】

本日開催している。

組合：一方的な休日出勤に対して長・中・短期的計画を立てれないのか。

会社：輸送量や列車ダイヤ、専任社員や新規採用などの要員の状況があるので計画を立てるのは困難である。

組合：夏季輸送の状況を見ると、対前年度比約100%となっている。ある程度の見通しは立てられるはずである。

会社：技術的には困難である。

組合：季節臨は3ヶ月スパンで先が読めないのか？

会社：働く人の数は見づらい。年休の取得数にも配慮、休みの具合にも配慮しなければならぬ。働く数を想定するのは困難である。養成数を増やしていくとか採用を増やす努力はしている。

組合：昨年に比べて休日出勤が増えている。会社は、休日出勤の解消に向けて努力しているというが、結果が見えてこない。

会社：長い目で見れば解消していく。

組合：3年か5年か、何年で解消するのか。輸送量が減った場合にはどうするのか。

会社：何年で解消するとはいえない。輸送量が減ったと云って列車は必ずしも減らすわけではない。会社の輸送戦略もある。

組合：要員は来年度も増やすのか。

会社：要員計画が決まったら教える。

組合：専任社員の労働条件を緩和し、専任社員としての定着率を高めることを努力せよ。一方的な休日出勤は止めろ。

会社：就業規則に基づいてやっている。

組合：休日出勤となることを、交番発表の前に本人に通告するべきである。

会社：合意が必要なものではない。就業規則に基づいて時間外労働を命令している。

組合：対立である。

## 基本協約締結条件3項目の不当労働行為を認め謝罪しろ！

1. 締結条件①新しい人事賃金制度の根幹である主任レポートの提出拒否、形骸化させるような運動をしていないことを明言すること。は、労働組合に対して「闘いを止めろ」「闘うな」と介入しているものであり、組合方針への支配・介入である。不当労働行為を認め謝罪すること。

**【回答】**

基本協約を締結するには、基本協約の内容に包括的に合意し遵守することを双方で確認出来る必要がある。したがって、謝罪する考えはない。

2. 締結条件②主任レポートの提出拒否や主任レポートを形骸化させることは少なくとも協約・協定締結中は行わないことを明言すること。は、協約・協定を盾に労働組合の運動に圧力をかけ、規制する支配・介入である。不当労働行為を認め謝罪すること。

**【回答】**

1. に同じ

3. 締結条件③そのことを議事録確認を残すこと。は、組合活動を一切認めない労働組合を否定するものであり、重大な労働協約の不履行である。不当労働行為を認め謝罪すること。

**【回答】**

1. に同じ

4. 「主任レポート」は団体交渉事項でないと主張する一方で「主任レポート」は新人事賃金制度の根幹であるとしている。全くの矛盾である。「主任レポート」の取扱いを基本協約の締結条件とすることが間違いである。「主任レポート」が締結条件というのであれば、団体交渉においてまず提案をすること。

**【回答】**

主任レポートは、主任層は助役を補佐するということを実現することを業務指示に基づき行っているものであり提案するものではないと考えている。

組合：会社は締結条件3項目の内容で主任レポートを理由としている。新しい人事賃金制度の中のあるべき姿の中には主任レポートは書かれていない！

会社：言葉のことではなくて、重要な要素である。助役の補佐ということを明確にするものである。書いていないという問題ではない。

組合：あるべき姿の中で努力の結果を明確にすると書いてあるのみである。締結の条件ではない。

会社：主任レポート提出拒否をしていないことが確認できないので、締結の条件にならない。

組合：主任レポートは関係がない。どこにも書かれていない。労働組合の活動や方針に労働組合への支配介入である。「闘いを止めろ」「闘うな」ということである。

超一級品の不当労働行為であり謝罪せよ！

会社：そうは思わない。

組合：3項目を示して回答をせよというのではなく、まず協議をすることだ。交渉の

スタートラインの問題である。

会社：会社は、締結後トラブルにならないために3項目の条件を出した。主任レポートの提出拒否や主任レポートを形骸化させることを協約・協定締結中は行わないことを明言をするのか。

組合：3項目の締結条件を求めることが介入である。

会社：基本協約の締結条件である。

組合：謝罪しろ！

会社：謝罪はしない。

組合：対立である。

以 上