

## 2010年度協約・協定改訂第3回団体交渉 基本協約を直ちに締結せよ！ IC乗車券不正使用は制度が問題だ！ パワハラを止めろ！

9月1日、本部は2010年度協約・協定改訂の第3回団体交渉を行い、労使関係部分の申し入れについて協議しました。

はじめに、組合側から「協約・協定締結は中央労働委員会で審議中であるが、労使関係の基本は労使協議の場である。組合は協約（基本協約）を締結するために協議をしていくので会社側も真摯な協議をされたい」また、「組合側の委員は国鉄採用である。自動車会社に派遣や広域異動を行って、今日のJ R 東海を立ち上げた自負がある。私たちは苦労した者が報われる会社にしようと思って頑張ってJ R を作った。決して一部の役員や管理者のために国鉄改革をやったわけではない。しかし、現在の不平等な格差社会ならぬ、格差会社となり職場は不満だらけで、未来もリニアによって不安で一杯だ。頑張っている社員が報われることを前提として、そういう気持ちで交渉を進めていく」と主張しました。会社は、「認識についての議論は協約・協定改訂交渉の中ではしない。申し入れ項目について議論していく」とし協議を始めました。

第4回団体交渉は9月8日、第5回団体交渉は9月10日に予定されています。

## 中央本部、新幹線地方本部、三重地区に、組合事務所を 早急に便宜供すること！

組合：本部、新幹線地本については申4号に基づき社内調査中であると回答しているが、調査は具体的にどのくらい進み、結果はいつ出るのか。

会社：今明確にできない。現時点でいつ頃だとは言えない。団体交渉の協議事項ではないので結果が出れば幹事間で進める。意図的に、長引かせてはいない。

組合：三重地区については、場所の確保が困難だと回答しているが、便宜供与をしないということか。

会社：便宜供与は、協約に基づいてやることである。場所がないということである。

組合：現時点で場所がないということか。

会社：現時点で場所がないということである。

# 基本協約締結拒否は不当労働行為、直ちに基本協約を締結せよ！

- 組合：これまでの貴側の主張や具体的な対応を踏まえつつ必要な協議は行っていく。  
と会社は回答したが、具体的対応とはどういうことか。
- 会社：実行行為を伴う反対行動を組合としてやっているかという点も踏まえて考えていかなければいけないということである。
- 組合：反対行動とは具体的に何か。
- 会社：基本協約は、労働条件部分が入る。労働条件部分の根幹になっている新人事賃金制度に対して合意ができないと協約は締結できない。新人事賃金制度について、貴側は反対するのは自由だと主張するけれど、反対するにしてもかつては労働組合として主任レポートを書かないよう、組合方針として行動をしていた。以前はそうだった
- 組合：以前は？。
- 会社：以前はそうだった。その後貴側がどうなったということは今確認しなければならないが、そういう行動を今現在もしていないことを確認したいが。
- 組合：そちらはどのような認識なのか。
- 会社：今現在、主任レポートによる報告をしていないという、労働組合として実行行為をしていないという認識は持っているが、貴側はそういう方針とかあるのかどうか。
- 組合：組合の取り組み、方針を言う必要はない。会社はそういう認識なのか。
- 会社：主任レポートは提出をしているという認識は持っている。
- 組合：それでいいではないか。
- 会社：方針としてやっているのかどうか。
- 組合：事実を認識しているのだからいいだろう。
- 会社：認識しているが、組合としてもやっているわけではないということか。
- 組合：やっていないから提出しているのではないか。
- 会社：会社として事実として出していることは確認をしている。貴側と議論に踏まえて締結するかどうか判断をする。基本協約は労使の合意で締結するものである。会社の提示をする回答内容に踏まえて合意し締結する。
- 組合：提示する回答内容とは何か。
- 会社：制度の変更とか労働協約の変更とか会社が最後に回答するものである。協議の末、労働条件部分について、合意できれば締結をする。
- 組合：2年前3年前に会社が提起してきたことについてはしないのか。
- 会社：協議の末、合意できれば締結をする。
- 組合：中労委に行ったとき、委員の方が、協約を結ばないということ自体、不当労働行為以前の問題で、あり得ないことだと言っていた。
- 会社：第3者機関の話はこの場では議論しない。

## **加藤誠二さん懲戒解雇処分を撤回し、速やかに職場復帰させること！**

組合：会社は、労働協約の規定にしたがって苦情処理会議を開催して議論を尽くしており、この場では議論しない。と回答したが、議論は尽くされていない。決裂、対立している。

会社：議論をした。個別の事案についてはこの場で議論しない。協約に則ってやってきた。

組合：議論を尽くしたというのは、会社の主張である。内容的には合意をしていない。

会社：苦情処理会議は、合意をすとかしないとかというものではない。

組合：納得ができない。対立を確認する。最高裁でも審議が尽くされていない。解雇を撤回すること。

## **「リニア中央新幹線構想」申し入れに基づき速やかに協議を開催すること！**

組合：会社及び社員の将来を左右しかねない極めて重要な事柄である。申し入れに基づいて速やかに協議をすること。

会社：協約の規定に則って会社が判断し決めていく。

組合：重要な政策である。

会社：重要な事柄ではあるが、組合とどういう協議するのかどうかは労働協約に則って説明をする。経営協議会の中でもやっている。

組合：申し入れに対して十分な説明をしていない。品川駅の発表がマスコミに対してされているにも関わらず、労働組合に対して説明の義務がある。会社施策はそこで働く社員が進めていく当然労働条件にも関わってくることである。速やかに協議をすべきである。

会社：説明できることは説明する。

組合：付議事項の1と3に関わることである。

会社：今後も労働協約に則って進めていく。

組合：申9号を出しているので協議の場を開催すること。

## **IC乗車券不正使用情報公開し速やかに協議を行うこと！**

組合：IC乗車券不正使用した該当者は、懲戒処分され出向にも出された。2重罰である。

会社：個別の処分に対しては苦情処理がある。協約に基づいて苦情処理でやる。個別の話はしない。

組合：東京駅に出向に出され、掃除をしている方がいる。恥ずかしくてマスクをして

いる。このようなものは見せしめである。社員が新幹線に飛び込んで自殺をしたことがあるが、そういう会社の体質が根幹にある。

会社：社員の人事異動は様々な要素で実施している。懲戒の罰として人事異動を行うものではない。

組合：それではIC乗車券の問題は、全く解決する方向になっていない。

会社：会社はきちんと様々対策をとって社員に周知徹底をしている。

組合：具体的対策とは何か。

会社：社員に徹底している。

組合：職場では乗換口の使用禁止のみである。他は何か。

会社：乗換口である。

組合：具体的に他は何か。

会社：社員に徹底している。ここには資料を持ち合わせていない。

組合：新幹線通勤している人は遠回りすることとなる。不便である。使用できるシステムにすること。

会社：不正防止として会社が判断して対策とした。

組合：通勤時間が変わってくる。

会社：労働条件ではない。通勤経路の変更に当たることではない。

組合：多くの若手の社員が不正乗車をしたと聞いている。この間の、新入社員や若手社員を教育する制度に問題があった。アドバイザー制度があるが、何をやってきたのか。個人の問題としてはいけない。制度に問題がある。

会社：これまでの制度に問題があったとは考えていない。

組合：そういう考えに問題がある。それではまたこういう問題が出てくる。

IC乗車券のような問題から大事故につながっていく。JR西日本で起きた事故につながる。個人を閉じこめてしまうこととなり、その結果が事故となった。

会社：個人のことはこの場で議論はしない。

組合：格差会社になっている。一部の社員だけが報酬が高い。そのような企業風土が不正乗車につながった。

会社：会社はそのような企業風土とは考えていない。

組合：このようなことは氷山の一角である。

## **パワーハラスメントは直ちに止めろ！**

組合：パワハラは定義が明確でないというが、パワハラというのは、上司が権力をかさに社員に嫌な思いをさせることではないか。

会社：管理者と社員とのコミュニケーションが大事だ。管理者にきちんと社員とコミュニケーションを取るよう指導、研修、教育をしている。

組合：指導の中身は具体的にどのようなものか。

会社：具体的な中身は主張しない。

組合：きちんと指導がされていないからパワハラがやられているのではないか。

会社：どれがパワハラだったのかという個々の事象は議論しない。

組合：大阪第一運輸所で、特定の組合員が集中的にパワハラ行為を受けている。あろうことか、運転中に連続した試問を浴びせ、運転妨害にまで及ぶエスカレートしたものとなっている。

会社：そのような事象は把握していない

組合：事象はある。

会社：運転中に試問はあるから、試問することによってそれがパワハラであるということは、一般論としては違う。

組合：運転妨害をしていることは事実だ。その行為を会社の管理者が認めるようなやりとりがあった。

会社：個別の内容についてここで言われても…。

組合：パワハラの話である。

会社：議論はしない。

組合：大一輪の組合掲示板の前で、東海労の組合役員が掲示を読んでいた。そこに助役が来た。そして役員に話しかけてきた。その役員は、組合員がイジメられているという掲示を見ていた。助役が「真剣に読んでるやないか」と言ったので、「あんたらがイジメるからや」と答えた。そうしたら助役が「そうや、わいがイジメとんのや」と言ったから、「その言葉現認や」と言った。そして助役は「勝手にせい」と言った。これは事実だ。

会社：把握していない。

組合：まさにパワハラだ。

会社：把握してない。

組合：ならば調査をせよ。大一輪のことだ。

組合：助役はパワハラを認めたと言うことだ。

会社：それがパワハラに該当するのかどうかはその都度考えなければならない。管理者の言動に、仮に不適切なものがあれば会社は必要な指導はしているし、それは会話の中の一部のことを取り出して判断することはできないし、今言われた個別のことについて、それがパワハラにあたるのかあたらぬのかについては議論しない。

組合：会社が職場の管理者を指導している、その管理者がそのようなことを言っている。これは事実だ。だから人権を無視した管理者によるパワハラをやめろと要求している。事実あったのだから。8月29日18:00頃だ。

会社：把握してない。

会社：会社の管理者に不適切なものがあれば会社は指導する。社員に不適切なことがあれば社員も指導する。その事象、事象で適切に対処する。

組合：指導していると言うから、どういう指導をしているのかと言ってる。そのようなことを言う管理者が実在している。

会社：申し上げたとおりだ。

組合：その他にもIC乗車券のことで個人情報が見られていることもある。

会社：個別のことは議論しない。適切に対応している。

組合：職場で大声を張り上げて威圧する管理者もいる。周りも驚いている。

組合：こういうようなことが尼崎事故のつながっていくのだ。

会社：不適切な言動に対しては適切に対応する。

組合：行き届いていないということだ。

会社：教育も今のまま未来永劫ではなく状況に応じて適切にやっていく。

組合：大一輪の件はしっかりと事実を確認するように。

## **労働条件変更は全て団体交渉とせよ！**

組合：協約の申し入れの通り、たくさんの要求があり職場で問題が山積みしている。労働条件とその運用に伴う労使協議は団体交渉とすること。

会社：全ての労使協議を団体交渉とすることか。協約に則り労働条件の基準に関するものを団体交渉している。

組合：設備要求についてもダイヤ改正についても、労働条件の変更が伴うことになるので団体交渉とすること。

会社：その必要はない。ダイヤ改正は地方で提案し説明し議論している。

組合：ダイヤ改正に関しては労働条件の変更である。だから団体交渉を開催しろ。

会社：ダイヤ改正は労働条件の基準の変更が伴わない。したがって、団体交渉を開催する必要はない。

組合：労働条件の変更が伴う事柄であり、幅広く前広に団体交渉とせよ。

会社：労働条件の基準は変わっていない。

組合：もし、地方で労働条件の基準変更が発生するような事案があるときは、地方で団体交渉を行うのか。

会社：基準に関して会社全体で適用となるので、本部本社間で充分であるが、そのような基準変更が発生した場合は、申し入れがあれば幹事間で協議し適切に対応する。

組合：労働条件の変更が伴う事柄は全て団体交渉とせよ。対立を確認する。

## **本社・地方双方で協議せよ！**

組合：現在、申第3号と6号は地方のみで協議し、本部本社間では協議しないとなっている。

会社：同じ内容なので、すでに幹事間で整理した事柄である。

組合：本部本社間でも協議を行うことによって、より内容のあるものが生まれる。

会社：現行で問題はない。本社と地方の見解や主張は変わらない。

組合：交渉する実態が変わる。

会社：会社が調査し、会社の見解は同じである。

組合：中央のみ、地方のみ、中央と地方双方で協議した経緯がある。

会社：この間も幹事間で決めている。

組合：この二つの申し入れの場合、一方的にやらないという姿勢ではないか。

会社：きちんと説明している。

組合：申し入れにより中央と地方双方で行うべきである。

会社：今後もどこで議論するのか、適切に考えて幹事間で行っていく。

組合：労働組合からの申し入れについては真摯に議論すべきである。対立を確認する。

## **口頭注意は苦情処理会議の対象に！**

組合：口頭注意は処分なのか。

会社：口頭注意は就業規則に照らし合わせると懲戒処分ではない。非違行為に対して口頭注意以外にも注意指導など、様々なレベルの指導がある。

組合：口頭注意は苦情処理会議の対象外とされている。口頭注意を受ける覚えがない場合、どこに言えばいいのか。

会社：管理者に言えばよい。社員とのコミュニケーションを図るため、管理者を指導している。

組合：口頭注意を受ける時にコミュニケーションなど一切ない。一方的だ。だから口頭注意も苦情処理会議の対象とせよ。

## **苦情処理会議に本人の出席を認めろ！**

組合：苦情処理会議に本人が出席したならば、より具体的に事象が把握できるので希望する本人の出席を認めろ。

会社：委員により冷静に議論している。

組合：本人が出席すれば細かい事象についても分かる。

会社：本人からの苦情申告票に基づき議論しているるので問題ない。

組合：ボーナスカットの苦情処理会議の内容では、本人の認識が異なる事象がカット理由に上げられる事が多々ある。

会社：会社を信用していないことか。

組合：信用ならない。恣意的なことがやられている。本人が一番良く真実を知っているので希望する本人の出席を認めろ。対立を確認する。

## **6件の最高裁判決を会社は真摯に受け止めよ！**

組合：この間、6件の最高裁による不当労働行為の決定を認めよ。

会社：最高裁で会社の主張が認められなかったと認識している。最高裁の決定が出た事実は認識している。

組合：最高裁の決定が出ても、不当労働行為はなかったと認識しているのか。

会社：不当労働行為を行ったという認識はない。今後も不当労働行為、違法行為は行わない。

組合：6件の最高裁の決定は異常である。このような会社は他にない。「今後も」と会社は主張するが、6件の不当労働行為を認めていないということであり、最高裁の決定を履行していないことになる。会社は命令を真摯に受け止め、今後一

切不当労働行為を行わないことを宣言せよ。

会社：今後も不当労働行為、違法行為は行わない。

組合：対立を確認する。

## **会社は万難を配して会議室の貸し出しを！**

組合：会議室の貸し出しについて、かつて東京第二運輸所で申し込んだところ拒否をされた経緯がある。

会社：会議室の貸し出しについては、公平・公正に扱っている。

組合：申し込み後に会社が欺瞞的に会議室を使用して拒否された。

会社：業務上必要だから使用している。差別などしていない。

組合：万難を配して会議室の貸し出しを行え。

## **高額な役員報酬…頑なに「議論しない！」の一点張り！**

組合：高額な役員報酬ではないか。

会社：議論しない。

組合：社員は日夜、額に汗して業務を遂行している。あまりにも格差があり過ぎる。

会社：団交事案でないので議論しない。

組合：他の議論はしておいて、なぜ役員報酬について議論しないのか。

会社：役員報酬に関しては議論しない。

組合：役員報酬の減額は株主総会で決めるのか。

会社：議論しない。