

申第18、19、21号に関する幹事間折衝について

重要な案件にも関わらず 繰り返される協議拒否！ まさに労使関係の軽視！

11月2日、申第18、19、21号について幹事間折衝を行いました。

組合は、安全問題に関する事、掲示について協約に関する事など重要な案件を申し入れていたのですが、会社は個別のこととして、協議の場をあらためて設けないと一方的に整理し、全てにおいて対立を確認しました。

特に掲示に関する事では、この間、最高裁が何件も会社の不当労働行為について決定しているにもかかわらず、またぞろ一方的に掲示撤去を行われました。この絶対に許されない不法行為に対する申し入れについても会社は協議しないという姿勢です。

このような姿勢は、あきらかに労使関係を軽視したもので、まさに「命令と服従」「規律と忠誠心」による傲慢な経営姿勢からやられています。

私たちはこのような姿勢を許すことなく、額に汗し苦勞する現場の社員が何よりも報われる会社とするために闘います。

申第21号「組合事務所の便宜供与の申し入れ」について なぜ現地を労使で確認しようとししないのか！？

会社：現時点において便宜供与できる場所はない。

組合：確認はどうか。

会社：どこの部屋をどう使っているのかは議論するつもりはない。

組合：確認はしないのか。

会社：どういうことか。

組合：西銀座 J R センターの J R 東海所有の 5、8、9 号室について、その状況について労使で現地に行って確認しないのか。

会社：施設管理権だ。

組合：現地の確認をしないことを確認する。対立だ。協議もしないのか。
会社：場所がない。協議することもない。

申第19号「組合掲示物撤去に関する申し入れ」について 中労委命令、最高裁決定に対する冒涇！

会社：掲示類の取扱いについては協約に則って適切に対応している。個別の取扱いについては集团的労使関係の中で議論するつもりはない。経協、業務委員会を開催して協議はしない。

組合：最高裁が掲示に関することで決定を出している。中労委が不当労働行為として示した判断を認めている。

会社：最高裁が貴側の上告に対する判断は出している。

組合：撤去する理由を明確にしなければいけない。

会社：会社としては、協約に則って対応している。

組合：協約に反すると言うだけで、こちらがどこの部分が協約に反しているのかと聞いても、答える必要がないというだけで、理由を明確にしない。それが不当労働行為だと言っている。

会社：説明しないことが不当労働行為ではない。

組合：理由を明らかにしないということが問題にされていないか。

会社：それについては議論しない。

組合：それ自体がおかしい。言えばいい。ここがこうだから協約に反していると。

会社：協約上は、別に説明するなどとは書いていない。

組合：説明しないとも書いていない。

会社：撤去通告するということも書いていない。

組合：勝手に剥がしても構わないということか。

会社：協約上はそうだ。けども、貴側に通告はしている。

組合：その行為が不当労働行為になるということだ。まして、理由を明らかにしないということ自体がいかげなことかという命令であり、最高裁の決定だ。

会社：貴側の主張としてはそうであろうが…

組合：会社をして、最高裁の決定を守らないのか。

会社：そんなことはない。

組合：そういうことだ。そうだから申し入れをしているのだ。これはきちっと協議をすべきだ。協約に関することだ。

会社：協約改訂交渉の時に議論することは問題ない。

組合：個別のことで問題があれば、別途協議してもいいだろう。

会社：会社は問題ないと思っている。

組合：こっちが問題あると言っている。やるべきだ。

会社：しない。

組合：対立だ。

申第18号「安全確立に関する申し入れ」について 安全は個別の事象から崩壊する！

(※3がないのは、「申」作成時の誤りによるものです。)

会社：個別の事象のことで、経協や業務委員会を開いて議論はしない。ただし、再教育のことなどが一般論として含まれているので説明を行う。

1. 運転士が、危険と判断して停止手配する取扱いが、何故「再教育」の対象となるのか明らかにすること。

【回答】個別の議論はしない。

2. 安全綱領に基づいて、運転士が危険と判断して停止する取扱いは、取扱いの間違いなのか明らかにすること。

【回答】運転取扱いについては定められた諸規定に従い、ルール通りに取扱われたい。

4. 通常と違う場合の取扱いで、運転士と車掌の取扱いが違うのは何故か明らかにすること。

【回答】運転取扱いについては定められた諸規定に従い、ルール通りに取扱われたい。

5. 「再教育」は何のために行っているのか明らかにすること。

【回答】事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立等のために事情聴取を行うと共に、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、技能を一定レベル以上に修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極めて重要な教育であると考えている。

6. 「再教育」を課す基準を明らかにすること。

【回答】運転士や車掌がその取扱い誤り等を発生させた場合、当該乗務員に対して再発防止及び他の重大事故防止の観点から、乗務員として必要な知識、技能を一定のレベル以上に修得させるために再教育を実施している。

7. 日勤に降ろしての「再教育」で、自習だけさせて、復帰の教育を行わないのは何故か明らかにすること。

【回答】再教育では、乗務員として必要な知識、技能を一定のレベル以上に修得させるための教育を実施している。

8. 「再教育」後の試験の結果、それに基づく可否の通告が明らかにされないまま配置転換をすることはあってはならないことである。試験の結果及び配置転換理由について当該の乗務員に説明を詳細にできない場合は配置転換をしないこと。したがって、直ちに当該運転士を、運転士として復職させること。

【回答】個別の議論はしない

組合：個別というが、まさに、こういうところから安全の崩壊があるという認識はないのか。

会社：そうは思わない。

組合：何でも、まずは個別から始まるものだ。

会社：事象としては個別で…

組合：ならば、どういう表現なら協議をするのか。抽象的なものにすればやるのか。

会社：再教育については全く議論しないということではない。これまでも繰り返し議論をしている。

組合：あらためてやればいいではないか。

会社：別に見解が変わるわけではない。結局個別の事象でのやり取りになる。

組合：大事なことから、あらためて協議をすべきだということで申し入れをしている。協議をやるべきだ。

会社：個別のことで経協や業務委員会で話すものではない。

組合：危険と判断して止めたことが何で再教育となるのか。非常に大事なことはないか。

会社：事実関係は新幹線地本で説明されているから確認してもらいたい。

組合：会社の事実関係の把握が誤っている。危険だと思って止めた。これが事実だ。議論しないということは、安全軽視である。絶対に協議すべきだ。

会社：必要な説明は行った。真摯な対応したという認識だ。

組合：個別のことでも、非常に大事なことがある。しっかりと議論をすべきだ。対立だ。

以 上