

申第29、30、31号に対する幹事間折衝について 基本協約の基準に関する会社のミス なのになぜ会社は団交を開催しないのか!?

3月9日、申第29号「発令通知の関する申し入れ」、申第30号「社員の大麻取締法違反容疑の関する申し入れ」、申第31号「組合役員に対する不当な処分通知の差し替えに関する団体交渉開催の申し入れ」について幹事間折衝を行いました。

会社は、個別のこと、付議事項に該当しないこととして、組合が求めた協議の場を拒否したため、組合として対立を確認しました。

このような労働組合に対する不誠実な姿勢が続けられる以上、会社の体質は浄化されることなく、また、会社のミスも後を絶つことはないでしょう。同時にこのような姿勢が正されなければ、安全問題にも影響を及ぼすことは必至です。

J R 東海労はこのような会社の不誠実な態度、姿勢を許すことなく、現状を変えるために闘います。

「会社のために労使で話し合うこと」を なぜ必要としないのか!?

会社：申30号の大麻の件で、会社としては、結論として経営協議会等を開催する付議事項に該当しないので、経営協議会等は開催しない。

組合：申し入れにある、社員が大麻取締法違反容疑に関する全容については明らかにしないのか。

会社：申し入れ全体について協議は開催しないという整理である。

組合：説明もしないのか。

会社：個別の非違行為のことであるから説明しない。

組合：個別のことと言うが、会社に関係することだ。マスコミにJ R 東海社員と、あれだけ大きく取り上げられて大変なことではないか。決して個人のことでは片付かない。

会社：非違行為としては個人のやったことである。

組合：それで終わらせるのか。

会社：会社として必要、適切な対応は行う。しかし労働組合との関係で何を議

論するのかどうかは別だ。これは基本協約にある内容ではない。

組合：労使が認めたことについては協議をする項目がある。

会社：もちろんそうであるが。

組合：このことに関しては、お互いに議論をして、二度とこのようなことを起こさないために、労使の協議の場があってもいいではないか。

会社：社員の非違行為に対しては会社が責任を持ってやる。

組合：労働組合は関係ないのか。

会社：関係ないとは言わないが、集团的労使関係の中で議論する話ではないと考える。

組合：そうは思わない。対立である。

酒気帯びがテッチ上げであるからミスを犯すのだ！ 社長名発令通知書のミスを真摯に受け止め団交を開催せよ！

会社：申31号の処分通知の差し替えについて、基本協約の懲戒の中味もあるが、その基準を変えたものではないので、団体交渉に該当する事項ではない。

組合：基準に関わらないか。

会社：関わらない。労働協約に定めているのと違う対応をしているわけではない。元は32条に減給がある。そして178条に減給の額に関して書いてある。基準に則って対応をしているので、基本協約の内容と違う対応、反する対応をしているわけではない。あくまでも基本協約の運用の話だから、団体交渉の事項ではない。

組合：最初の通知書にはこのことが明記されていなかった。

会社：明記されていなかったという事務的な誤りがあったので差し替えたと言っている。

組合：178条に違反しているだろう。

会社：本人に説明している。

組合：明示しなければいけないのではないのか。

会社：明示しなければいけないとは書いていない。

組合：ならば最初のみで良かったのではないか。なぜ差し替えたのか。

会社：より正確に書いた。

組合：別に差し替えなくてもいいだろう。

会社：通知書の記載内容が不正確だったので差し替えた。別に3分の2を減じたわけではない。

組合：金額は2分の1だが、なぜ差し替える必要があるのか。

会社：通知の書面上の記載内容について事務的な誤りがあったから差し替えた。

組合：これで大丈夫と言っているのだから、差し替える必要はないではないか。

会社：最初の発令も減給すると書いてある。金額も伝えてある。最初の発令が無効であるということではない。書面の記載内容が不正確だったので差

し替えた。

組合：最初の減給というので問題がなかったのではないのか。

会社：減給という発令は減給だ。最初ので有効だ。

組合：ならば差し替える必要はないではないか。

会社：事務的な取り扱いが誤りだったから差し替えた。

組合：減給の内容を明示しなければいけないのだろう。

会社：様式のことは言わないが、書いた方がより明確だ。

組合：書かないでいいのなら、差し替えることはないではないか。

会社：より正確なものに差し替えることがおかしいか。

組合：1枚目で良いと言ってるのだから差し替えることはないではないか。現場でも幹鉄事でも、それで全然問題ないと言っていた。こちらはそれではおかしいと言っているのに、全然問題ない、大丈夫と言った。

会社：発令自体が有効がどうかと言えば有効だ。記載した方がより正確だから差し替えたということだ。

組合：だから、差し替えなくても良かったということだろう。

会社：より正確なものに差し替えるということはダメなのか。

組合：だから、差し替えなくても良かったのだろうと聞いている。

会社：差し替えた方がいい。

組合：差し替えなくても良かったのだろうと言っている。

会社：良かったというのは有効か無効かということか。発令通知は有効だ。

組合：そのままでも良かったということなのだろう。

会社：良かったというより、より正確なものに差し替えた。

基準に関して、3分の2を減じたというのであれば、基準と違うということになるが、この基準と違うことをやったわけではない。

組合：会社はミスと言っている。協約にも書いてあることだ。基準に関することではないか。178条に関することだ。

会社：基準は変えていない。

組合：基準が変わっているわけではないが、この基準に関することである。関することだから差し替えたのだろう。

会社：差し替えは事務的な誤りで、記載が不正確だったからより正確なものに差し替えた。

組合：協約に基準が明示されているから、明示しなければいけないということではないのか。

会社：発令通知書に明示しなければいけないとは書いていない。

組合：書いてはいないが、協約にも明示されていることだから、差し替えなければならないから差し替えたと考える。

組合：社長名の発令通知書である。

会社：会社としてやっている。

組合：基本協約第1条に、会社・組合双方の信義誠実と書いてある。ここにも触れることだ。

会社：社員に対する発令だ。協約に書かれていることと違っていることを、会

社が黙ってやっていたということならば信義誠実の原則に違反するかもしれないが、協約の内容と違うことをやっているわけでもないし、事務的な誤りで差し替えたことだから、信義違反ではない。

組合：社長名は重たいものだ。

会社：会社が責任をもってやっていることだ。懲戒の発令通知は重たいものだ。軽いと言うつもりはない。

組合：団交はしないのか。

会社：基準に関することはない。

組合：規定が明示されている。それに関する差し替えなのにやらないのか。

会社：該当しない。

組合：対立である。

謝罪はないのか。間違いましたという謝罪はないのか

会社：社員個人に対することである。

組合：事務方のミスと言った。

会社：事務的な誤りである。

組合：その誤りについて謝罪はないのか。

会社：謝罪とかいう話はこの場ではしない。

組合：謝罪はあるのか。

会社：あるとかないとか話はしない。

組合：何で間違ったのか。

会社：個別のことは議論しない。

組合：個別のことか、間違ったのではないか。その経過、背後要因については明らかにしないのか。

会社：労働組合と会社との場でこの発令の内容について、どうこうという話をするものではない。

組合：通知書は照合とかはしないのか。

会社：具体的なやり方までは知らない。事務的な誤りがあったことは事実である。

組合：そのような発令通知の誤りということ自体、酒気帯び自体がそもそもおかしい。

会社：それは苦情処理会議での議論になる。

組合：申29号についてはどうなのか。

会社：結果的になるが、事務的な誤りのため差し替えたということである。

以 上