

2012年度協約・協定改訂第3回団体交渉 組合員が所属する全ての職場に掲示板を設置せよ！ 恣意的なボーナス・定昇カットを直ちにやめろ！ 会社は会議の「非公開」の解釈を押し付けるな！

本部は8月29日、2012年度協約・協定改訂第3回団体交渉を行いました。今回は労使関係の11項目について議論を行いました。

主な議論は以下の通りです。次回第4回団体交渉は8月31日です。

葛西会長の発言は世論に逆行する！撤回すること！

組合：葛西会長が7月8日付『読売新聞』で原発再稼働について発言した。回答では団体交渉事項ではないため議論しないと言うが、まさに安全に関わる問題である。東海道線、東海道新幹線の沿線には浜岡原発があり、浜岡原発を含む原発が葛西会長の主張通りに再稼働すれば新たな原発事故が発生する危険が高まることになる。マスコミによれば政府が国民から募ったパブリックコメントでは、原発ゼロを求める意見が全体の87パーセントの76,800件も寄せられた。このように原子力発電に不安や疑問を持つ国民が多く存在し、脱原発を望む世論が大きくつくりられている。このような状況下でJ R 東海の会長名で行った葛西会長の発言は世の中からJ R 東海の発言として捉えられる。この発言を会社の責任で撤回すること。

会社：回答にある通り団体交渉事項ではないので、この場では議論しない。

組合：浜岡原発から20キロ圏内に東海道線、東海道新幹線がある。原子力災害が発生した際には、社員、乗客に大きな被害が発生することになる。会社としてどう考えるのか。

会社：団体交渉事項ではない。電力に関しては国で確保してもらおう。原発の評価に関しては貴側の組織の考えや、個人個人の考えもあるかとは思いますがそれについて個々では議論しない。

組合：J R 東海管内で原発事故が発生した場合の会社の考え方、社員、乗客の

避難等はどう考えているのか。

会社：仮定の話は議論するつもりはない。

組合：福島のような事故が起きるとは考えていないのか。

会社：どこでどういう事故が起こるとか影響が出るとかの知見があるわけではない。仮定の話はできない。

組合：原発事故を想定したJR東海としての対策はないということか。

会社：事故が発生すればお客様の救援等を行うが、ここで具体的に示すことはしない。

組合：組合から申し入れれば議論するのか。

会社：申し入れを見てから判断する。

組合：葛西会長の発言については認めることができない。撤回を強く求める。

会社：議論しない。

リニア中央新幹線建設について 労使協議を直ちに開催すること！

組合：会社はこれまでリニア中央新幹線建設について、労働組合からの申し入れについて労使協議を開催していない。経営協議会で一方的に説明するだけでは不十分である。また、経営協議会での説明事項のうち詳細な事項については基本協約第240条にある通り業務委員会を開催し協議すべきだ。

会社：業務委員会等は基本協約に則り対応させていただく。リニア中央新幹線のことだからと言って一律に協議を行うとか行わないというものではない。

組合：基本的には経営協議会で説明するということか。

会社：会社として説明することがあれば経営協議会で説明する。今後詳細なことが出てくれば業務委員会を行うこともある。これまでは大きな枠組みな事項だったので経営協議会で説明してきた。

組合：『申第10号』で「リニア中央新幹線に関する申し入れ」をしたがこの申し入れについての協議はどうなっているのか。

会社：現在検討中である。

組合：経営協議会での一方的な説明ではなく、詳細な協議を行うべきだと考える。

会社：貴側の主張は聞いておく。

組合：会社は「中央新幹線計画は健全経営を維持しながら実現していく」と回答しているが、これまで会社はリニア建設に向けた収入見込を単体で1兆1,960億円と説明していた。しかし平成23年度は1兆1,081億円、平成24年度見込は1兆1,281億円となっており、リニア中央新幹線建設に向

けた収入見込に達していない。従ってリニア中央新幹線計画は見直すべきである。

会社：団体交渉事項ではないが、今述べられた数字はあくまで想定の数値であって、その数字をもって計画をやめるとか変更する考えはないと、これまでも説明している。これ以上は議論しない。

組合：会社として発表した数字に達していない。計画の見直しを考えるべきだ。

会社：団体交渉事項ではないので議論しない。

組合：社員はリニア中央新幹線建設によって会社の経営が悪化したり、労働条件や福利厚生が切り下げられることを不安に思っている。

会社：回答の通りである。

組合：地域住民の不安を解消するために、形式的な説明会ではなくもっと時間をかけた丁寧な説明を住民に対して行うべきだ。

会社：団体交渉事項ではないので議論しない。

組合：安全問題に関わることだ。

会社：労働条件の基準に関わることではないので議論はしない。

組合：この場で議論しないのであれば、リニア中央新幹線に関する労使協議を早急に開催すること。

組合事務所を直ちに便宜供与すること！

組合：この間長い間議論しているが、会社は貸せる場所がないと言い続けるだけである。他労組に便宜供与していながらJR東海労に便宜供与しないということは、いかなる理由があっても組合差別であり、不当労働行為だ。直ちに便宜供与すること。

会社：場所がないので貸すことができない。

組合：場所がないということで便宜供与を拒否することが何年続いているのだ。

会社：東京地区と三重地区には場所がないので便宜供与できない。便宜供与できる場所があれば貸すことになる。

組合：JR東海ユニオンや国労には東京地区で何箇所を便宜供与しているのか。

会社：手持ちの資料がないので分からない。

組合：次回までに回答すること。

会社：他労組のことなので明らかにすることではないと思う。

組合：現実に他労組は便宜供与されていながらJR東海労には便宜供与されていない。

会社：今まで使っていた場所を使えなくしたわけではない。場所がないということだ。

組合：本当にないのか。信用できない。便宜供与するための努力はしているのか。全く見えてこない。調査結果を明らかにすること。

会社：調査はしている。その上で場所がないと言うことだ。

組合：調査結果を見せることはできないのか。

会社：見せるものはないが、場所がないのだから貸せないと言うことだ。

組合：以前に便宜供与を申し入れた「西銀座 JR センター」を便宜供与することはできないのか。

会社：管理している部署に確認したが貸すことはできない。使っているところ、これから使おうとしている事業をやめさせてまで貸すことはできないと言うことだ。

組合：「西銀座 JR センター」では今まで店舗が入っていた場所で空いている場所があるではないか。空いたところを便宜供与すれば良いではないか。

会社：賃貸の事業で使っていると言うことだ。空いていても事業上使っているので貸すことはできない。

組合：空いているところが事業に影響なければ貸しても良いではないか。

会社：影響があるから貸せないと言うことだ。

組合：空いていないというならば空いていないことを労使で現地を確認するべきだ。

会社：その様なことはしない。空いていないから貸せない。

組合：他労組には便宜供与していても、JR 東海労には事業上影響が出るから空いているスペースがあっても便宜供与しないということか。

会社：事業上使う可能性のあるところは他労組含めても貸すつもりはないと言っているだけだ。

組合：場所がないと言うことだけをもって、JR 東海労にだけ東京地区で便宜供与していないのは事実だ。会社は努力して場所をつくるべきだ。全くの対立だ。

管理者によるパワーハラを直ちにやめること！

組合：回答では「厚生労働省のワーキンググループが今年の1月にその概念を整理した」とあるが、その後の3月15日に、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめ発表した。この提言では「業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。」「上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。」とされており、会社が事故などを発生させてしまった社員に対して反省文などを強要してきたことはパワーハラとなることは明白だ。このようなパワーハラを直ちに止めること。

会社：時系列等報告書など必要な報告は業務指示として書いてもらうが、始末書は強要していない。反省文を強要した事実はない。

組合：始末書は会社を書けと言われたと捉えている社員が多くいる。

会社：始末書は本人に書くか書かないかを確かめている。決して強要はしていない。

組合：組合としては強要していると言う認識だ。昨年の回答では「定義がはっきりしない」と回答していたが、定義がはっきりしたと言うことか。

会社：あくまでもワーキンググループが報告したと言うことであり、指針や法律になったわけではない。

組合：提言では「業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。」とあるが、こういうことが職場で発生しているのではないか。

会社：適正な範囲で行っている。

組合：それは受ける側がどう感じるかと言うことである。

会社：始末書を書いてもらうときは本人に確認してから行っている。業務上必要な報告はしっかりと行ってもらおう。

組合：さらに提言の中にはパワーハラスメントの行為類型として「隔離」があげられているが、事故等で日勤にして教育を行うことがこれにあたるのではないか。

会社：教育をするのだから部屋で行うのは当然である。

組合：また、提言では「業務上の合理性無く、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること」もパワーハラスメントとされているが、車両技術主任の社員に検査作業を一切させないことはこれにあたるのではないか。

会社：職名と能力が必ずしも一致するわけではない。あくまで個々の経験、能力等をみて作業してもらう。

組合：本人にその様な説明が全くない中で行うのは問題だ。

会社：管理者に相談すればよいことだ。

組合：聞いても答えないではないか。

会社：会社は仕事について程度が高い、低いとは考えていない。本人の能力等を考えて仕事に就いてもらっている。こういったことがパワーハラスメントにあたるとは考えていない。

組合：パワーハラスメントそのものである。会社の認識が違う。さらに提言ではパワーハラスメントをなくすために企業や労働組合として取り組まなくてはならないとされている。会社パワハラをなくすための労使協議を行う考えはあるのか。

会社：会社としてパワーハラスメントをなくす取り組みはするが、労使で協議することが必ずしも必要とは考えていない。

組合：対立点があるのだから労使協議を行うべきだ。

会社：現時点で必要とは考えていない。

組合：対立を確認する。

組合員の所属する全職場に掲示板を設置すること！

組合：掲示板の設置基準を5名としているが、いつから、どのようにこの基準が出来たのか。

会社：以前の協約改訂交渉で設置基準を5名とすることを議論し決めた。他労組を含めて理解してもらっている。この基準は労使慣行として定着している。

組合：5名という基準は協約のどこにも書かれていないではないか。設置しないことは不当労働行為である。JR東海労組組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

会社：5名の基準を変えるつもりはない。労使慣行として定着している。

組合：JR東海労から変えてくれと要求があったのだから、労使慣行を変えれば良いではないか。また基準をなぜ5名としたのか。

会社：5名以上の場合は組合員間の情報伝達が難しくなると考え5名とした。

組合：組合掲示板は組合員への情報伝達以外に他労組組合員に掲示物を見てもらう場でもある。組合員が5名いなくとも設置するべきだ。

会社：そういう議論はこれまでなかったのではないか。

組合：議論しているはずだ。また三重では1箇所も組合掲示板がない状況になっている。交渉単位となっている範囲内の職場のどこにも組合掲示板がないことは異常な事態だ。

会社：会社としては組合員間の情報伝達の便宜を図るために設置している。会社としてどこかに線を引かなくてはならない。

組合：線を引く必要はない。要求があるのだから基準を変えればよい。

会社：要求があるのは承知しているが、現時点で変えるとはならない。

組合：こうした悪慣行は直ちに是正するべきだ。対立を確認する。

組合掲示物の撤去は不当労働行為だ！

組合：これまでの労働委員会命令で組合掲示物を撤去することは不当労働行為と認定されているのを知っているか。

会社：今までの労働委員会や裁判があったことは知っている。

組合：命令内容は知っているか。

会社：命令内容と言われてもここでは分からない。

組合：掲示物撤去に関して、労働委員会は、「たとえ労使が合意した労働協約の中に、会社が掲示物を撤去できる旨が明文化され、会社が記載内容が

事実と反する、あるいは信用を損なうと判断したとしても、すぐに掲示物を撤去できるとみることが「適当ではない」という趣旨の判断をしている。これは合理的な理由が必要であり、理由撤去通告するからには、掲示物の内容について、どこが事実でないのか説明がなされなければならないということだ。

会社：労働委員会や裁判では、あらゆる掲示物を撤去してはいけないとはなっていない。

組合：掲示物を撤去するには説明がなければならないとされている。理由もなく一方的に撤去してはいけないとということだ。明確に不当労働行為として認められている。

会社：会社の対応に問題はないと考えている。会社として理由、根拠があって撤去している。

組合：ならば現場で説明するべきだ。

会社：現場には集団的労使関係がないから現場で説明する必要はない。

組合：労働委員会では不当労働行為として認定されているではないか。

会社：現在の会社のやり方で問題ないと考える。未来永劫に撤去してはならないとされたわけではない。合理的な理由があれば撤去してもよいとなっている。

組合：それは労働委員会命令に背く発言だ。そういう認識だから不当労働行為を続けているのだ。

会社：会社は協約に則って対応している。

組合：協約に則っていないのは会社だ。掲示物のどこが協約違反なのか説明しないではないか。会社に都合の悪い掲示物は全て撤去するとは見えな

い。

会社：その様なことはない。理由があって撤去している。

組合：現場で説明すればよいではないか。掲示物の撤去は組合活動への介入であり不当労働行為そのものだ。

会社：その様なことはない。

組合：会社は労働委員会、最高裁判所の決定を無視して違法行為を続けるということか。

会社：無視はしていない。決定を吟味して適正に対応している。

組合：全くの対立を確認する。

恣意的なボーナスカットを直ちにやめること！

組合：JR東海労組員に対する添乗や作業監視が多数行われている。これらはJR東海労組員をボーナスカットや定期昇給の乗数カットを目的とした恣意的なものである。このようなことは直ちにやめること。

会社：回答の通り、成績率の増減の適用は公正公平に行っている。

組合：夏季手当では伊那松島運輸区で3名の組合員全員がボーナスカットされた。これこそ恣意的なボーナスカットではないか。あまりにも不自然すぎる。

会社：会社として公正公平に行った結果だ。

組合：まさに恣意的なカットだ。また、ボーナスカットや乗数カットが行われた際に、組合員に対して現場長から具体的なカット理由が明らかにされていない。組合員には現場でカット理由を明らかにすること。また、苦情処理会議でも全てのカット理由が明らかにされていない。全て明らかにすること。

会社：非違行為があった時点で管理者から注意、指導がされているので本人が承知しているはずだ。

組合：カットされた理由が思い当たらない場合もあるのだから、現場長が説明するべきだ。

会社：指摘されたことを覚えていないから同じことを繰り返すのではないか。

組合：記憶にない些細なことまで非違行為にされていると言うことだ。非違行為にあたることをリストにして出せば社員も気をつけるのではないか。

会社：業務上やらなくてはいけないこと、やってはいけないことは当然理解しているはずだ。会社は全体を見て事象を積み上げた結果から行っている。個別の事象を出すことはしない。恣意的と言うがその様なことはない。

組合：会社が恣意的に非違行為を積み上げた結果がこのような不自然なカットになっていると認識している。

会社：その様なことはない。公正公平に行っている。

組合：他の社員も見ているというのなら、なぜこのようにJR東海労組合員のカットが集中するのか。

会社：会社として全員を見て行っている。

組合：現場管理者が全員を見るのは不可能だ。JR東海労組合員を集中して見ているからこのような結果となるのだ。

会社：会社は同じ基準で全体を見ている。管理者がいなければ見ることはできないかもしれないが、他労組組合員も条件は同じだ。

組合：管理者の添乗や監視の回数が多ければ多いほど非違行為をあげられる回数が増えると言うことだ。

会社：組合別に添乗などを決めることはない。添乗時に問題があれば再添乗、再々添乗ということはあるが、組合所属は関係なく行っている。

組合：伊那松島のように3名の組合員全員がカットされることはあり得ない。

会社：あり得ないことはない。

組合：不自然であり恣意的だ。現場長がカット理由を説明しないのは後ろめたいからではないのか。公正公平ではないという認識だ。

会社：回答通りである。

組合：対立を確認する。

ダイヤ改正は団体交渉事項とすること！

組合：ダイヤ改正は労働条件が大きく変わるものであるから団交で協議すること。この間会社は基準が変わらなければ団交を開催しないというが、作業ダイヤが変わるダイヤ改正こそ労働条件の変更だ。またダイヤ改正を重ねるごとに社員の作業密度はあがっている。基本協約第250条第5項「その他労働条件の改訂に関する事項」にあたるものだ。労働条件に係わることは基準、運用に関係なく団交とすべきだ。

会社：ダイヤ改正時に協約のルールが改訂、改正される時には団交を開催するが、行路が変わることについては団体交渉事項ではない。

組合：ダイヤ改正では行路が変わったり、作業ダイヤが変わることになる。まさに労働条件の改訂である。

会社：労働条件の基準が変わるものではないし、労働条件そのものが変わるわけではない。

組合：労働条件が変わるではないか。

会社：団交事項にはあたらないと考える。

組合：組合ではダイヤ改正は、基本協約第250条第5項「その他労働条件の改訂に関する事項」そのものにあたりと考える。ダイヤ改正は団体交渉事項とすること。

会社：団交事項ではないので団体交渉は開催しない。

組合：ダイヤ改正時に出される行路は労働条件の基準だ。

会社：行路そのものは基準ではない。

組合：対立を確認する。

全ての申し入れについて労使協議を行うこと！

組合：組合からの申し入れについて、会社の一方的な判断で団体交渉等の協議を行わないことは労使協議の形骸化である。申し入れについては全て労使協議を開催すること。またこの間、本部からの申し入れについて、地方で議論した等をもって本部・本社間での労使協議を開催しないことが多くあった。今年度もすでに、申第5号「東海道新幹線における倒木事故に関する申し入れ」申第6号「浜松駅における「ひかり478号」の車両不具合に関する申し入れ」について会社は「地方で議論した」として労使協議を拒否している。これは会社が労使協議の形骸化と同時に、労働組合軽視、さらには安全に係わる申し入れの場合は安全軽視の姿勢をとっているからである。地方で議論した申し入れについても本部・本社

間で労使協議すること。

会社：地方で申し入れたものと全く同じことを議論するということは、会社の回答・見解は変わるものではないので、回答はすでにされていると言うことである。

組合：東静岡駅触車事故の申し入れについて業務委員会を開催したのはなぜか。

会社：静岡の申し入れとは違う質問があったのと、事の軽重を考えて行った。場合によっては幹事間で回答ということもある。必ず開催する、しないというものではない。

組合：組合からの申し入れについては全て労使協議を開催すること。また、以前に静岡地本からの申し入れについて、会社が受け取りを拒否したということがあったが知っているか。

会社：聞いていない。形式的に間違いがあったのではないか。

組合：会社が申し入れ内容について意見をし受け取らなかった。調査すると同時に申し入れの受け取り拒否はやめること。

口頭注意も苦情処理の範囲とすること！

組合：回答では「口頭注意は懲戒等に該当しないため苦情処理会議の対象にはならない」としているが、基本協約第188条では期末手当の「成績率は調査期間内における勤務成績ににより、増額又は減額する割合とする」としている。口頭注意は勤務成績に反映されるのか。

会社：口頭注意が勤務成績に反映されるかと言われても、それだけで考えているわけではない。

組合：非違行為によっての口頭注意は勤務成績に反映しないのか。

会社：個別具体的な話は分からないが、非違行為と言うことで減率することはあるかもしれない。非違行為によるものならば勤務成績には入りうるが、必ずしも口頭注意があれば勤務成績に関係ないと言うことはない。

組合：口頭注意が勤務成績に反映される可能性があれば苦情処理の範囲にするべきだ。

会社：口頭注意は就業規則に規定されている懲戒等に該当しないため苦情処理会議の対象にはならない。

組合：勤務成績に反映されるのに苦情申告できないのはおかしい。

会社：苦情の範囲は付議事項で決められている。口頭注意が減率の対象にされている可能性があるからと言って苦情処理をというのはできない。

組合：だから協約を改訂するべきだと言っている。

会社：その様な考えはない。

組合：苦情処理会議への本人の参加は基本協約285条第2項に「各側委員の意

見の一致を見た場合には、当事者の他参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることが出来る」とされている。苦情処理会議への本人参加を認めること。

会社：意見の一致をみれば参加できる。

組合：組合側が申し出れば会社側は認めるのか。

会社：事象によって理由があれば認めることになる。必要でなければ認めない。

組合：回答では「基本協約上、本人は出席しないことになっており」としているが、協約では各側意見の一致をみれば出席できるとなっている。

会社：通常は出席しないことになっているが、意見の一致をみた場合のみ出席できる。

組合：回答がおかしいのではないか。

会社：回答には書いていないが、出席できる特例もあると言うことだ。

組合：組合側が本人の出席を求めれば意見を一致させるのか。

会社：それは事象ごとに判断する。

組合：回答に「各側意見の一致をみれば出席できる」と追加しないのか。

会社：それは議論の中で説明した通りだ。

組合：回答では基本協約上としていたが違うではないか。基本協約285条第2項を無視した回答ではないか。

会社：特例があることは議論の中で説明した。基本協約285条第2項を分かった上で議論している。

組合：分かっているならば、本人は出席しないことになっておりとは書けないはずだ。

会社：絶対に認めないとは書いていない。

組合：今後、組合から本人の出席を求めた場合は認めること。

会社：案件の内容を見て判断する。

組合：会社との認識が異なる。対立だ。

苦情処理会議の非公開を理由とした 労働組合への介入はやめること！

組合：苦情処理会議、簡易苦情処理会議の「非公開」についての会社の認識を明らかにすること。また回答では「知り得た秘密は漏らしてはならない」とあるが、経営協議会、経営懇談会、業務委員会の項目にも同じことが書かれている。これについての認識も明らかにすること。

会社：業務委員会等では秘密でないことは公開しても良い。業務委員会では組合を通じて組合員にお知らせすること、基本的には秘密にあたらぬことを議論している。

組合：組合は苦情処理会議、簡易苦情処理会議の「非公開」については会議の

場所が「非公開」であると認識している。現実には会議は「非公開」で行われている。協約には全く反していないと考える。

会社：苦情処理会議は非公開であり、その場で説明したことは秘密となるので外部に漏らすことはできない。

組合：その場で議論したことは秘密なのか。

会社：その場でしか知り得ないことは秘密になる。

組合：苦情処理会議の内容を本人に伝えて、本人が「こんなことでボーナスカットされた」「情報化して広めて欲しい」と申し出て情報化した掲示物を撤去する行為は行わないこと。

会社：秘密であることをオープンにしては秘密にならないではないか。

組合：本人からの要望だ。

会社：本人は良いかもしれないが、会社は色々な理由があって非公開、秘密としている。

組合：回答で初めて秘密という言葉が出てきた。本人がオープンにしても良いと言っているのだから秘密ではない。

会社：減率適用事由というのは会社にとっては人事運用上の専権事項だ。それを公開すれば職場の秩序が保てなくなり、会社の信用を傷つけることにもなるので、非公開としている。本人が良いといったからと言う問題ではない。

組合：そういう問題ではない。組合員のボーナスを勝手にカットしたのは会社ではないか。

会社：人事上の査定は会社の専権事項だ。その内容を説明しているのだから当然秘密事項となる。

組合：会社は秘密と言うが、本人が明らかにしてくれと言っていることのどこが秘密なのか。

会社：本人がではなく、査定の元になっているものが、外に出ては会社の専権事項として困ると言うことだ。

組合：一番困っているのは組合員だ。カットされて困っているのだ。

会社：本人にだけ説明すれば良いではないか。組合員や世の中にまでオープンにするということは困る。

組合：会社も裁判所に証拠として出しているではないか。

会社：裁判は別の話だ。貴側の主張に対しての会社の主張をしなくてはならないから提出した。

組合：会社の言う秘密の意味合いは会社の都合の良いように変えているだけではないか。

会社：本人が話しても良いと言ったら何でも出すのか。

組合：組合として組合員を守るために情報化して公開している。

会社：それでは会社の人事上の運用に支障を来すことになる。

組合：会社はその様な人事運用をしなければよいのだ。ボーナスカットが一番

迷惑しているのは組合員だ。

会社：その様なことはない。会社は適正に評価している。

組合：会社は不当なボーナスカットの理由が明らかになるのを恐れているのではないか。

会社：それは違う。人事上の基準になることが含まれているから公開してはいけないと言っている。その人に対してそういう事情を適用したことが外に漏れたら困るとは一言も言っていない。人事上の減率適用事由が外に出て行っては困るということだ。そういうことで職場の秩序が維持できなくなったり、会社の信用に傷を付けることになる。

組合：会社がボーナスカットをしなければ良いのだ。

基本協約の解釈を巡る認識の相違を解消すること！

組合：会社は組合と協約の解釈においてこれだけの相違があるにもかかわらず、団体交渉を拒否した。これは会社が問題解決を図ることなく放置するという、労使間の信義誠実に反した行為である。直ちに認識の一致を図ること。

会社：拒否はしていない。協約改訂交渉で議論すると言った。

組合：個別に申し入れを出しているのだから時間をとって個別に団交を開催するべきだ。

会社：きちんとスケジュール管理して行うもので、ここで議論してさらに別の場で議論するのは非効率でその必要はないということだ。

組合：非効率と言うことか。

会社：同じ議論をもう一度する必要はない。もし協約を改訂する必要が出てきた時に協約改訂交渉で行っていれば改訂できるが、基本協約が締結されれば反映できなくなってしまう。

組合：会社が時間をとって間に合うように行えば良いではないか。

会社：だから改訂交渉で行えば良いのだ。

組合：全くの対立だ。

以 上