

2012年度協約・協定改訂第9回団体交渉 再申し入れ全てに誠意ある回答なし！

9月20日、第9回協約・協定改訂団体交渉（再申し入れに対する団交）を開催しました。60才以上の雇用の確保、専任社員の労働条件、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の非公開の解釈について、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議は第三者を入れた機関を設けること、一方的な休日出勤の解消のために要員を配置すること、出向問題、組合事務所・掲示板について議論しました。会社からは全く誠意のない姿勢に終始し、同じ主張を繰り返すばかりでした。また、会社側から提案された苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の非公開についての議事録確認（案）は、一方的な会社主張のみであり議事録確認はできないことを通告しました。以下、再申し入れに対する会社回答と議論内容です。

<会社回答>

1. 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が8月29日に成立し、来年4月1日から施行されることとなった。この法律は「事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる」ことを目的とし、これまで設けていた選別できる採用基準を廃止し希望者全員を雇用することを企業に義務づけるものである。

しかし、改正法では、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給年齢以降は、現行9条2項の規定にある選別基準を設けている企業は、その選別基準を適用しても良いとする経過措置が設けられることとなった。このこと事態、改正法の趣旨とは逆行することになりかねないことであり非常に残念なことで受け止めている。

組合は、鉄道事業の発展のために高年齢者の経験・技術力を継承し、活かしていくことは重要なことであるとの認識に立ち、この経過措置を活用して選別する必要は全くないと考える。

会社は第4回団体交渉で「無年金状態を解消することが法の趣旨である」とし、さらに「経過措置は認められているので導入するつもりである」「現行の基準は法的に問題ない」と発言した。組合ではこの法律は、あくまで高

齢者が安心して働ける環境をつくるためにあり、そのために採用基準を削除したのであるから、希望者全員を65歳まで雇用することは当然であると考え
る。従って、会社はこの法律の趣旨を十分理解し、以下の点について改善す
ること。

(1) 法律の主旨に基づき、希望する社員全員を65歳まで雇用すること。

【回答】

現時点においてその様な考えはない。なお、高年齢者等の雇用の安定等
に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正に伴う専任社員の労働条件の変更
については、別途協議するものとする。

(2) 来年4月の新法施行に伴い「49歳から59歳までの間に懲戒処分3回以上、
訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再
雇用しない」とする採用基準を撤廃すること。

【回答】

(1) に同じ。

(3) 新法施行に伴い、上記の採用基準により既に再雇用拒否を通告された組
合員の採用基準（49歳から59歳までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務
成績不良で期末手当減額5回以上受けた者）の処分・減額回数の蓄積を白
紙に戻し、来年4月1日から全ての組合員の蓄積を新たに開始すること。

【回答】

(1) に同じ。

2. 会社は第8回団体交渉で、「専任社員の労働条件の変更」として専任社員
の基本給の引き上げを行うと回答し、「老齢厚生年金（報酬比例部分）の8
～9割が補填できる」と発言したが、年金額は組合員によって違うため年金
分全ての補填はできず、この基本給額では全く不十分であると考え。老齢
厚生年金（報酬比例部分）を全額補填するためにも、基本給の区分を廃止し
一律200,000円とすること。

【回答】

専任社員の賃金水準については、公的給付である在職老齢年金、高年齢雇
用継続基本給付金を考慮して決定しているが、平成25年4月1日から在職老
齢年金の支給開始年齢が順次引き上げられ、在職老齢年金が、支給されない期
間が生じることとなる。在職老齢年金の支給開始年齢の引き上げは、国の政
策の変更であり、会社が全てを補填する義務があるわけではない。又、専任
社員の賃金水準は、公的給付がなかったとしても世間水準等と比較して十分
高い水準にあることからすれば、本来であれば専任社員の賃金に対して、特
段の措置をする必要はないものと考えられる。しかしながら、当社において
は、専任社員が貴重な戦力として活躍していることを十分に考慮するととも

に、定年に達するまでの長年の労苦に報い、今後ともモチベーション高く業務に邁進してほしいという会社の思いを明確に示すためにも在職老齢年金見合いの一部について専任社員の基本給を引き上げるものとしたものである。個々人により在職老齢年金が支給される金額に大きな違いがあるため、一概には言えないものの、今回の措置により平均してみれば、在職老齢年金支給額の8～9割程度は、補填できるものと考えている。

また、専任社員の基本給については従前と同じく職責に応じて三段階の額（18万、19万 20万円）の設定としたものであり合理的なものであると考えている。尚今回の措置は公的給付に依存しない専任社員の賃金水準として設定したものであり、今後公的給付がどのような形になろうとも今回のように賃金を引き上げる措置は必要ないものと考えている。

3.『基本協約』第291条（会議の非公開）、及び第302条（会議の非公開）の解釈についての議論において、組合と会社の認識が大きく相違していることから、以下について明らかにし認識の一致をはかること。

（1）苦情処理会議の内容を知った組合員が組合に相談し、組合が苦情解決に向けた取り組みを行うことは極めて正当な労働組合活動である。会社が「会議の非公開」と「秘密の厳守」を理由に正当な組合活動に介入することは不当労働行為であるので、直ちにやめること。

【回答】

苦情処理会議及び簡易苦情処理会議が原則として非公開とされ、委員や関係者はその処理によって知り得た秘密を漏らしてはならないということは基本協約に明確に定められている。苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を通じて知り得た秘密を公開する行為は明確に協約に違反している。尚、協約の一方当事者として相手方に協約を遵守するよう求めるのは当然のことである。

（2）組合員から基本協約第292条の解釈を巡る苦情処理申告が行われているにもかかわらず、組合掲示物が基本協約第228条に違反していることをもって会社が撤去することは一方的な協約の解釈の押しつけであるので直ちにやめること。

【回答】

組合掲示板の便宜供与や掲示物等については、協約の定めに則って対応している。

（3）会社は労働組合に対して「会議の非公開」と「秘密の厳守」の認識を一方的に押しつけているが、「会議の非公開」「秘密の厳守」とは具体的にどのようなことが明らかにすること。

【回答】

基本協約では苦情処理会議及び簡易苦情処理会議について、「会議の非公

開」及び「秘密の厳守」に関する各項を設け、会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対し事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定しているものである。又、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議においては、組合員個人のプライバシーに関わることや勤務査定の個人評価あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外他の社員に広く知られるべきでない内容を明らかにする場合があるため、これらの条項を設け双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである。仮に、会議の内容が委員及び関係者以外以外に洩れることになれば個人のプライバシーや会社の裁量権が侵害されるだけでなく労使間で深い議論を行う前提となる信頼関係も損なわれ苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を設置している意義にまで影響を与えかねない。加えて他の組合員に対して自身の評価やプライバシーについても公開され得るとの懸念を抱かせることは苦情申告又は簡易苦情申告自体を躊躇させることに繋がり、制度の破綻にもつながりかねない。これまでも労使がこの認識のもとで苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を運営してきたと考えている。

- (4) 会社は第3回団体交渉で「減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項である」と主張した。しかし、専権事項だからといって一方的に組合員の期末手当を減率することや、苦情処理会議で明らかにされた、その理由を組合が公開することを協約違反として労働組合活動に介入することは不当労働行為である。直ちにやめること。

【回答】

成績率の増減の適用については公正・公平に実施している。これまでと同様、今後不当労働行為をはじめ、違法行為は行わない。

- (5) 会社は第3回団体交渉で「減額適用事項を公開すれば職場秩序が保てなくなり、会社の信用が傷つく」と主張したが、具体的に職場秩序が保てなくなった事象や、会社の信用に傷がついた事象はあるのか明らかにすること。

【回答】

基本協約では、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議について会議の公開及び秘密の厳守に関わる条項を設け会議の場及び議論内容を原則非公開にすると共に、会議の委員及び関係者に対し事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定しているものである。又、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議においては、組合員個人のプライバシーに関わることや勤務査定の個人評価あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外他の社員に広く知られるべきでない内容を明らかにする場合があるため、これらの条項を設け双方の委員が建設的な議論

を行えるようにしているものである。仮に、会議の内容が委員及び関係者以外以外に洩れることになれば個人のプライバシーや会社の裁量権が侵害されるだけでなく労使間で深い議論を行う前提となる信頼関係も損なわれ苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を設置している意義にまで影響を与えかねない。加えて他の組合員に対して自身の評価やプライバシーについても公開され得るとの懸念を抱かせることは苦情申告及び簡易苦情申告自体を躊躇させることに繋がり、制度の破綻にもつながりかねない。これまでも労使がこの認識のもとで苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を運営してきたと考えている。

- (6) 会社は上記理由を挙げ「苦情処理会議を非公開」としているが、裁判所には「期末手当の減率適用事由」を証拠で提出している。第3回団体交渉では、このことについて「裁判は別の話だ」と発言しているが、これは会社が「会議の非公開」「秘密の厳守」を都合の良く解釈しているだけであり、会社として期末手当の減率事由を公開することが「会議の非公開」「秘密の厳守」にあたらないと判断していることに他ならない。従って組合に対して「会議の非公開」「秘密の厳守」を強要することを直ちにやめること。

【回答】

裁判所等の第三者機関において、会社の正当性を証明するために組合との議論内容を立証する必要があるのは、事柄の性質上当然のことであり、これを会社が差し控え会社に不利になることを甘受しなければならない義務はない。第三者機関において必要になる主張、立証と組合揭示物として広く一方的に公開することでは次元がまったく異なる。

- (7) 第8回団体交渉終了後、組合側幹事に対して、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の「会議の非公開」及び「秘密の厳守」についての「基本協約改訂に関する議事録確認」(案)を提示した。しかし、この「議事録確認」(案)は、今次団体交渉での議論を全く踏まえずに会社側の主張のみを取り入れたものとなっている。組合としてはこの「議事録」を受け入れることは断じてできないと考えるので撤回すること。

【回答】

貴側との団体交渉における議論内容を踏まえ、議事録確認(案)として提示したものであり、これを撤回する考えはない。

- (8) 『基本協約』第291条(会議の非公開)、及び第302条(会議の非公開)について「原則として公開」とすること。

【回答】

その様な考えはない。

4. 苦情処理会議、簡易苦情処理会議は組合員の苦情を解決するための場所として開催されなくてはならないが、組合との認識がかけ離れているため以下について明らかにし、認識の一致をはかること。

(1) 苦情処理会議、簡易苦情処理会議は事前審理を含め、会社の意思が強く働き、組合員の苦情が全く解消されない場となっている。会社は公正・公平な会議を開催するために、中立的な立場として事務局を置くこと。

【回答】

処理を決定するのはあくまで苦情処理会議及び簡易苦情処理会議であることは基本協約の文言上明らかである。現在も事務局は会議として処理された事柄について中立・公正な立場で事務処理を行っている。

(2) 苦情処理会議、簡易苦情処理会議は事務局が独立した上で中立・公正・公平に開催し、その処理を決定するものであると考えるが、会社は事務局をあくまで事務作業を行う場所と回答している。組合として会社の認識では中立・公正・公平な会議は開催できないと考える。そもそも会社は事務局の構成をどのように考えるのか明らかにすると共に、事務局に組合側からの事務局員を置くこと。

【回答】

(1) に同じ。

5. 今次団体交渉で、会社は一方的な休日出勤が解消されることなく常態化していることについて、「休日出勤をゼロにすることは困難である」として休日出勤解消に向けた取り組みを放棄した。これでは休日出勤が解消するどころか、会社の意によって思うがままに休日出勤が拡大されてしまうおそれがある。

会社は直ちに休日出勤を解消するための要員を配置すること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく、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。要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。

6. 職場では年休が取得できずに保存休暇が20日を超え、それでも年休を失効する社員が続出する事態が続いている。会社は年休を失効させず完全取得するための要員を配置すること。又、時季変更権を行使する際は変更後の時季を必ず指定すること。

【回答】

年次有給休暇の時季指定については、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取扱いを改める考えはない。業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって配置しているところである。

7. 若年出向は本人の同意を前提とし、出向期限に達した場合は元職場に復帰させること。又、今次団体交渉で会社は出向延長をする場合について、延長に関する協定がないにもかかわらず「通常の人事異動と同様の扱いとする」と主張した。しかし出向先会社によって労働条件が変わることから、出向延長は通常の人事異動とは異なるものである。従って、出向延長を行う場合は組合員の同意がなければ行わないこと。

【回答】

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、及び希望などを勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えていない。

8. 54歳原則出向については、会社から一方的に出向先を提示することなく、本人の希望を尊重し同意を得るために、複数の出向先を提示するなど、出向にあたっては本人の選択肢を拡げること。

【回答】

54歳以降の出向についても他の人事異動と同様、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、及び希望などを勘案して決定しており、本人の同意が前提とは考えていない。また、複数の出向先を提示するようなことは考えていない。

9. 出向者の労働条件を改善するために、会社が責任をもって解決すると共に、労使で協議する場を新たに設けること。

【回答】

出向先企業はそれぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれ経営状況等を鑑みて責任をもって決定すべきものである。

10. この間、再三にわたり便宜供与の申し入れを行っているにもかかわらず、会社は未だに組合事務所を便宜供与していない。会社は第3回団体交渉で「場所がないので貸すことができない」と繰り返すのみで、組合事務所を便宜供与しようとする努力の微塵も感じることはできなかった。会社は、他労組と差別せず、直ちに中央本部、新幹線地方本部、三重地区に組合事務所を便宜供与すること。

【回答】

現在、東京地区、三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与でき

る場所はない。

11. J R 東海労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。特に三重地区では、紀伊長島駅への乗務員配置の廃止以降、組合員が伊勢運輸区に異動となったが、会社は組合掲示板の設置基準を組合員 5 名以上と一方的に決めつけたため設置が拒否されている。組合員 5 名以上という設置基準は協約にも定められていない。

会社は第 3 回団体交渉で「労使慣行として定着している」として一方的に「労使慣行」を押しつけているが、このような悪慣行は直ちに改め、J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を直ちに設置すること。

【回答】

その様な考えはない。組合掲示板の設置基準を 5 名以上としているのは、過去から労使間の議論において見解を明らかにしており実際の運用もそれに則って行われている。

<議論内容>

**法改正の趣旨に基づき希望者全員を再雇用せよ！
採用基準は撤廃せよ！ カウントはリセットせよ！**

組合：高齢法改正の趣旨は 65 歳まで希望者全員を雇用することである。希望者全員を雇用すること。

会社：そのつもりはない。

組合：採用基準について会社は「適切、クリアしていただきたい」というが、J R 東海労組合員に基準をクリアさせないため、恣意的なボーナスカットが行われている。採用基準は撤廃すること。

会社：適切な基準である。恣意的なボーナスカットはしていない。基準は皆さんにあまねくクリアしていただきたい。

組合：法改正にともない、ボーナスカット、処分回数の蓄積は白紙に戻すこと。

会社：今ある基準を使って良いとなっている以上リセットはしない。

組合：経過措置が残ってしまったのは残念だが、高齢法 9 条 2 項は廃止された。高齢法改正の趣旨の基づき希望者全員を 65 歳まで雇用すること。

会社：今年度中は現在の枠組みで何ら問題はない。来年度以降は厚労省の指針が明らかに成り次第協議する。

専任社員の基本給は一律 20 万円とせよ！

組合：組合の調査によると、区分 I で日勤者などは基本給が回答のように引き上げられても年金の補填にならない。まさに 8 ～ 9 割しか補填されない。

会社：個々人で年金が違い、国の政策変更だから会社がすべて補填しなければならないことではない。

組合：基本給は一律20万円とすること。

会社：会社として十分な配慮をした。専任社員も役割が違うので基本給に差があるのは合理的である。

「会議の非公開」「秘密の厳守」の認識が違う！

組合：基本協約292条「秘密の厳守」の解釈について組合員から苦情申告が出ている。その苦情処理会議も行われていないのに組合掲示物が一方的に撤去されている。苦情が解決するまで掲示物撤去はやめること。

会社：基本協約に則って対応している。

組合：「会議の非公開」とは会議の場を公開しないということであり、「秘密の厳守」とは個人情報を守るということと組合は認識している。組合員から要請を受け了解を得て情報化することは問題ない。

会社：苦情処理会議の説明で知り得た内容を情報で公開しているのですね。

組合：そうだ。ボーナスカットの理由を知った組合員が組合に相談し組合が解決のために情報化するのは当然だ。

会社：それは協約に違反しているからやめてくれと求めるのは会社としては当然なことだ。協約を守らない方が問題だ。

組合：「会議の非公開」「秘密の厳守」の認識を会社が一方的に押しつけておいて一方的に掲示物を剥がすのは介入であり不当労働行為だ。労働組合として組合員を守るのは当然だ。

会社：協約の定めに則って対応している。

組合：全くの対立だ。会社が裁判所にボーナスカット事由を証拠として提出することは公開ではないか。

会社：組合側から申立があったら会社の正当性を立証しなければならない。次元が違う話だ。

組合：しかし公の場に出ることは変わらない。

会社：そもそも申立がなければ証拠として提出しない。一般に見える場所に掲示することとは次元が違う。

組合：会社が裁判所にボーナスカット事由を証拠として提出するということは、それは秘密ではないと判断しているからだ。

会社：その様な判断はしていない。

組合：組合員本人が職場で聞いたボーナスカット事由を情報化するのは問題ないのか。

会社：会社は苦情処理会議、簡易苦情処理会議で知り得たことを公開することを問題にしている。

組合：会社が提示した「会議の非公開」「秘密の厳守」に関する議事録確認（案）は会社の一方的主張のみ記載されている。組合の主張を無視したものである。この案は撤回すること。

会社：案として提示したものであり撤回しない。締結するかどうかは貴側で判断してもらいたい。

組合：議事録確認を締結しないと、基本協約も締結しないのか。

会社：基本協約の締結には関係しない。

公平・公正に会議を開催すること！

組合：苦情処理会議、簡易苦情処理会議の開催が会社の一方的判断で開催されないことが多い。全ての苦情について会議を開催すること。

会社：協約に照らして判断している。

組合：会社が開催しないと判断されたものは組合が開催しろと主張しても開催しない。会社側、組合側、そして第三者立場の者を入れた事務局をつくること。

会社：新たに権限を持った機関をつくれという主張か。

組合：第三者が入れば会議の開催、苦情の処理など公平・公正な判断ができる。

会社：あくまで労使の中で処理していく。

一方的休日出勤を解消せよ！

組合：一方的休日出勤を解消するため、具体的対策をとること。

会社：なかなか目新しいものはないが、採用と引き続き最大限の乗務員養成を行っていく。

組合：会社は今次交渉で「休日出勤を解消するスタンスに変わりはない」と明言せず「休日出勤をゼロにすることは困難」「削減に向けて努力していく」と発言した。これは永遠に休日出勤が続くということだ。

会社：永遠の議論はできないが、現時点でゼロにすることは困難である。

組合：年間120日の休日を与えないということか。

会社：120日は与えるが休日勤務はある。

組合：それでは休めないということだ。あらためて一方的休日出勤を解消するための要員配置を要求する。

年休が失効するのは要員不足が原因だ！ 年休完全取得できる要員を配置すること！

組合：1年間に110日申し込んで10日しか年休が入らない現実がある。会社は第4回団体交渉で「年休が失効する社員がいることは認識している」と発言したがこの状態は会社として良いことなのか、悪いことなのか認識を明らかにすること。

会社：年休が失効することについて良し悪しを議論するものではない。時季変更は適切に行われている。

組合：「時季変更は適切に行われている」というが、組合の認識と全く異なる。時季変更権を行使する時は変更後の時季を必ず指定すること。

会社：年休の時季指定は業務の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使している。現在の取り扱いを変更する考えはない。

組合：時季変更権を行使すれば年休を与えなくても良いのか。

会社：時季変更は適切に行っている。

組合：休日出勤の問題にも通じるが、年休が失効してしまうのは要員が不足していることが原因である。組合では年休が完全取得できる要員を配置することをあらためて要求する。

若年出向は本人の同意を得ること！出向期限到達後は元職場へ！ 出向延長は本人の同意を必ず得ること！

組合：若年出向は本人の同意を前提とし、出向期限に達した場合は元職場に復帰させること。

会社：出向に関して、個別に同意を得る必要はない。

組合：また会社は、出向延長について協定に定められていないにもかかわらず「通常の人事異動と同様の扱いとする」と主張した。出向延長は通常の人事異動とは異なるものである。従って、出向延長を行う場合は本人の同意を必ず得ること。

会社：回答の通り、本人の同意が前提となるものとは考えていない。

組合：本人が嫌がっていても出向に出すということか。

会社：本人の適正、能力、希望等を勘案して出向に行っていただく。個別のこととは分らない。

組合：若年出向は本人の同意を前提とし、出向期限に達した場合は元職場に復帰させること。出向延長も本人の同意を得なければ行わないことを強く求める。

54歳原則出向は本人の選択肢を拡げること！

組合：54歳原則出向については複数の出向先を提示するなど、出向にあたっては本人の選択肢を拡げること。

会社：複数の出向先を提示する考えはない。

組合：過去には複数の出向先を提示することもあったではないか。

会社：具体的なことは分からない。

組合：分からないとはどういうことか。

会社：責任を持った回答ができないということだ。ルールは回答通り、複数の出向先を提示する考えはないということだ。

組合：本人の希望を尊重し同意を得るために、複数の出向先を提示して本人の選択肢を拡げることを求める。

出向者の労働条件改善のため労使協議を開催すること！

組合：出向者の労働条件改善や問題解決のために、組合、出向先会社、ＪＲ東海の三者が協議する場所を設ける考えはないか。

会社：その様な考えはない。協議しても出向先には何もすることはできない。

組合：例えば、出向先会社の就業規則等に疑義を持った組合員が苦情申告を行う場合はどこに申請することになるのか。

会社：苦情ではなく、出向先会社に相談することになると思う。

組合：苦情申告は会社に相談して解決しないことを組合を通じて解決するためにある。これでは苦情申告ができないことになる。社員を出向先に送り出した会社の責任を果たすべきだ。

会社：出向先会社についての相談はこれまで通り、各地方の人材開発室に相談してほしい。

組合：出向者の労働条件を改善するためには、会社が責任を持って解決すると共に労使で協議する場を新たに設けることを要求する。

組合事務所を便宜供与すること！

組合：組合事務所の便宜供与について、会社はこの間、「場所がないから貸せない」とくり返すだけであった。場所がないというだけでは信用できない。便宜供与するための具体的努力を明らかにすること。

会社：本当に場所がないのだ。場所があれば便宜供与する。

組合：場所をつくる努力はしないのか。

会社：新たにお金をかけてまでつくることはしない。

組合：高架下の倉庫等を整理することで空きスペースをつくることのできるのではないか。

会社：業務を妨げてまで場所をつくることはしない。

組合：会社が何を言おうとも、ＪＲ東海労にだけ組合事務所を便宜供与使用しないことは明らかに不当労働行為である。直ちに便宜供与すること。

伊勢運輸区に組合掲示板を設置すること！

組合：紀伊長島駅にはＪＲ東海労の組合掲示板はあったのか。

会社：設置していた。

組合：紀伊長島駅の乗務員配置の廃止は会社の施策で行ったものか。

会社：そうである。

組合：会社の都合で職場が廃止され組合員が転勤となったのだから、転勤先の伊勢運輸区に組合掲示板を設置すること。

会社：転勤は会社の都合で行うものである。その結果、組合員が５名に満たなければ組合掲示板は新規設置しない。

組合：いつから新規設置の基準が５名となったのか。

会社：平成１２年頃から５名以上ということで議論してきた。

組合：会社は今次団体交渉の議論の中で、その基準を「労使慣行として定着している」といつていたが労使慣行を変えればよいことだ。

会社：その様なことはできない。各組合もこの設置基準に従っている。

組合：三重地区にＪＲ東海労の組合掲示板は存在するのか。

会社：存在しないと思う。

組合：三重地区にＪＲ東海労の組合掲示板が一つも存在しないことは問題である。伊勢運輸区に組合掲示板を設置するとともに、ＪＲ東海労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。

会社回答に大きな不満！本部は持ち帰り検討！

組合：本日、協約・協定改訂交渉の再申し入れについて団体交渉を行ったが、議論を受けて会社から回答についての見直し、追加回答はないのか。

会社：先ほど回答した通りである。変わるところはない。

組合：組合としては今次協約・協定改訂交渉で、６０歳以降の雇用問題、一方的な休日出勤、年休完全取得、協約の解釈等について会社と議論してきたが、これらの問題が何ら解決されないことに大きな不満を表明する。回答については持ち帰り検討とする。

以 上