

2013年度協約・協定改訂第4回団体交渉 恣意的なボーナスカットを直ちにやめろ！ 会社は協約の一方的解釈を改め 不当労働行為をやめること！

本部は9月4日、2013年度協約・協定改訂の第4回団体交渉を開催しました。今回は労使関係についての議論と、労働条件のうち、労務管理、勤務関係について議論しました。

主な議論内容は以下の通りです。

全ての労働条件と運用に伴う事項 を団体交渉事項とすること！

組合：『基本協約』第250条第5項では「その他労働条件の改訂に関する事項」と定められている。労働条件に関わることは基準、運用に関係なく団交とすること。

会社：団体交渉については基本協約に定められている通りに開催する。

組合：労働条件に関わることであっても基準に関係ないことは行いということか。

会社：そうである。基準ではなく運用に関わることは団交事項とはならない。

組合：ダイヤ改正は労働条件が大きく変る。ダイヤ改正に関することは団体交渉で議論すること。

会社：ダイヤ改正については基準が変わらないので団交開催の必要はない。

組合：また、会社は地方における団体交渉はどのような事柄について行うのか。

会社：協約に則って行う。

組合：会社は基準に関わる事柄は団体交渉を行うというが、地方で基準に関わる議論を行うのか。

会社：地方において基準に関わる議論は少ないと思う。

組合：J R 東海労としては中央、地方に関わらず、労働条件の変更にすること、特にダイヤ改正は団交事項にするべきと強く訴える。

「申し入れ」については全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。

会社：協約に則って対応している。内容を見て行っているので全て労使協議を開催するとはならない。

組合：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モルタル片および木片等の落下に関する申し入れ」等について会社は「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。

会社：労働組合を軽視しているわけでもないし、安全軽視をしているわけでもない。個別、具体的なことは地方で議論した方が意味があると判断したことであり問題ない。

組合：本部・本社間で議論することにも意味があるではないか。

会社：同じ趣旨の申し入れについては、地方で議論する方がふさわしいと考えている。

組合：労働組合からの申し入れには全て労使協議を開催することを強く求める。

全ての苦情について苦情処理会議を開催すること！

組合：会社は回答で「苦情申告については、協約に基づき事前審理を経て取り扱いを決定しており」と回答しているが、事前審理で会社側が必要ないと判断すれば苦情処理会議を開催していないのではないのか。組合側が開催すべきと主張しても開催しないのが現実ではないか。

会社：苦情については協約の定めにある、苦情の範囲に該当するかどうかを1件ごとに検討している。

組合：組合員が申告した苦情は全て苦情処理会議を開催すべきである。
また、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」としているが、口頭注意は勤務成績に反映されるのか。

会社：どういう事由で口頭注意とされるかはケースバイケースであるので一概には言えないが、口頭注意が勤務成績に反映されることもあり得ることだ。

組合：「あり得る」というなら、口頭注意に関しても苦情処理の範囲に含めるべきである。

会社：口頭注意は懲戒にはあたらないので苦情処理の範囲にはならない。

組合：口頭注意が成績率に反映されるならば、苦情の範囲にするべきである。

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：意見の一致を見た場合に出席できるものであり、必ず出席できることではない。

組合：意見の一致を見れば参加できるというが、会社は参加を認めないではないか。

会社：ケースバイケースである。

組合：苦情の内容は申告者本人が一番よく分かっているのであるから、本人の参加を認めること。

組合掲示物の撤去を直ちにやめろ！

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：承知している。

組合：労働委員会は、掲示物撤去に関して、「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は適当ではない」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：色々な掲示があるなかで協約に則り対応してきた。どの件についての労働委員会命令かについては資料がなければ分からない。

組合：会社の協約についての解釈が間違えていたということが労働委員会から命令として出されたということである。

会社：そのような判断がされたこともあったということである。会社としては個別の掲示物について協約に則り対応していく。

組合：これまで不当労働行為として多くの命令が出ているにもかかわらず、また同じ間違いを繰り返すことになるではないか。

会社：労働委員会がそのような判断をしたことは承知しているが、正しく対応していく。

組合：議論がかみ合わない。職場では「協約違反である」という一言で掲示物が撤去されている。なぜ撤去理由を言わないのか。不当労働行為そのものである。

会社：協約に違反していることを会社が認めれば撤去できる。

組合：全くの対立である。組合掲示物の撤去は、正当な組合活動への介入であり、不当労働行為である。直ちにやめること。

恣意的なボーナスカットをやめろ！

組合：J R 東海労組合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J R 東海労組合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：会社は査定を公平公正に行っている。

組合：職場では明らかに恣意的に行われている実感がある。公正公平に行っているというならば、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すれば良いではないか。

会社：会社の取り扱いに何ら問題はない。

組合：組合員のボーナスを一方的にカットしておいて、なぜ問題ないといえるのか。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。日時や場所、現認した管理者名等を全て明らかにするべきである。

会社：会社は非違行為があった時に注意しているので本人は承知しているはずであるが、記憶を喚起してもらうために出している。

組合：なぜ現場で明らかにしないのか。結果としてカットされたことの理由を聞いているのである。

会社：管理者が本人に指導したことで十分である。

組合：会社がカットすると判断した理由を聞いているのだ。注意指導されればカットされるのか。

会社：ひとつの注意指導でカットということではない。

組合：何回の注意指導でカットされるのか。

会社：何回注意指導されたからカットというものではない。注意指導を受けたということは分かるはずだ。分からなければ苦情を申告すればよいことだ。

組合：会社は苦情処理会議でこれまで3件しかカット理由を明らかにしてこなかったが、夏季手当のカットに対する苦情処理会議では10件の理由を挙げている。この間会社は「3件で十分だ」としてきたが、態度を一変させたことはなぜか説明すること。

会社：苦情処理会議では身に覚えがないという声があったので、思い出してもらうためである。件数については従前から3件と決めていたわけでもなく、現在も10件と決めているわけでもない。会社としては記憶を喚起してもらうためであり、考え方を変えたわけではない。

組合：記憶を思い出してもらうためであれば、もっと具体的に明らかにするべ

きである。

会社：注意指導されたことを思い出してもらうのが基本である。現在例示しているもので十分である。貴側が言っている恣意的なものはない。

組合：「恣意的なものはない」というが、これまで「乗務員室の扉を乱暴に閉めた」とか、汗をぬぐうためにヘルメットを脱いだところ「ヘルメットを着用していなかった」ということがカットの理由とされてきた。これらは恣意的なものではないか。会社は恣意的なボーナスカットを直ちにやめること。

会社は非違行為区分を明らかにせよ！

組合：愛知県労働委員会『平成20年（不）第9号事件』で、平成23年9月8日付けで提出された中村明彦ロンドン事務所長（当時）の陳述書によると、会社は期末手当への減率適用の決定にあたり社員の非違行為を、3区分に分類していることが明らかになった。非違行為区分の定義と全ての具体的非違行為、及び社員の期末手当に減率適用する場合の非違行為の回数、3区分の軽重等を明らかにすること

会社：そのような考えはない。

組合：労働審判や裁判等では明らかにしているではないか。非違行為区分を明らかにし協約化すること。

会社：そのような考えは全くない。

組合：非違行為区分は明らかに基準である。回答では「基本協約250条第1号に定める事項とは考えていない」としているが、なぜその様なことがいえるのか。

会社：基準ではなく運用と考えているので団体交渉事項ではない。

組合：これは基準である。団交で議論するべきだ。ところで、非違行為を3つに区分していることは事実なのか。

会社：この場では第三者機関について議論はしない。

組合：陳述書に書いてあることについて議論しないということか。

会社：団体交渉事項ではないので、この件については議論しない。

組合：JR東海労では、この非違行為区分は明らかに基準であるので団体交渉で議論することを求める。

会社は協約の一方的解釈を改め

不当労働行為をやめること！

組合：会社は回答で「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

議や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」としているが、認識が全く異なる。

J R 東海労は、苦情処理会議の内容を組合員に伝えた際に組合員から「こんな理不尽な理由でカットされたのか」「情報化して知らせるべきだ」という声があった場合、組合員に了解を得た上で情報類を掲示しているものであり、情報等で公開することは何ら問題ないと考える。こうした正当な組合活動に対して、一方的に会社の認識だけを押しつけ、労働組合活動に介入することは不当労働行為である。

会社：会社としては本人が望むからといって公開しても良いとは考えていない。協約では、苦情処理会議は原則非公開であり、関係者は知り得た秘密を漏らしてはならないとされているので協約違反である。

組合：なぜ秘密にしなければならないのか。

会社：減率適用事由は人事運用上の専権事項であるので、それを公開すると職場の秩序が保てなくなり、会社の信用に傷が付くことになるので非公開としている。

組合：会社は「減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項である。公開すれば職場の秩序が保てなくなり、会社の信用に傷がつく」としているが、そのような事実があるのか。

会社：あると考える。

組合：実際にあったのか。

会社：分からない。

組合：職場秩序が保てなくなる等ということはない。会社の主張は、不当なボーナスカットの理由が明らかになることを恐れて、一方的に協約を解釈し、組合に押し付けているだけである。

会社：会社の専権事項が公開されることで問題があるので非公開としているのである。

組合：会社は8月6日、本部に対して、新幹線関西地本が発行した『東海労関西No.609』について「苦情処理会議の内容が記載されているのでホームページから削除すること」と通告した。しかし、年末手当のカットについて不服を申立てた労働審判で、明らかになったカット理由が掲載された『東海労関西No.599』については、掲示物の撤去通告が一切されていない。会社の見解を明らかにすること。

会社：「東海労関西No.609」は協約違反であるが、「東海労関西No.599」は協約に違反していないので撤去通告は行っていない。

組合：「東海労関西No.599」を撤去しなかった理由は何か。

会社：協約には「労働審判の事柄は非公開とする」と書いていないからだ。

組合：会社は減率適用事由が公開されては困ると主張しているが、同じ内容が記載されていてなぜ扱いが違うのか。

会社：減率適用事由を公開してはいけないというよりも、協約の定めに苦情処

理会議の内容は非公開とされているからだ。

組合：今日の議論では、減率適用事由は会社の専権事項であり公開されては困ると言っていたではないか。「東海労関西No.599」「東海労関西No.609」に書かれていることは減率適用事由である。会社の言っていることは矛盾する。

会社：苦情処理会議の内容と労働審判の内容は次元の違う話である。苦情処理会議の協約の定めに従っており、労働審判については協約に定められていないからである。

組合：書かれている内容は同じである。会社が都合の良いように協約を解釈しているだけだ。苦情処理会議の内容が記載されたことで掲示物を撤去することは明らかに不当労働行為である。会社は認識を改めるべきである。

苦情処理会議を中立・公正に運営せよ！

組合：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・公正に行われその処理が決定されなければならないと認識している。しかし現実には会社側の意を大きく受けたものになっていると言わざるを得ない。これでは組合員の苦情は解決されないままである。従って苦情処理会議には第三者を委員とし、事務局員に組合からも選定するべきである。

会社：事務局は中立・公正であり、苦情の処理は会議で行っているので問題はない。

組合：苦情処理会議は会社の主張ばかりがまかり通っているではないか。これを解消するため、委員に第三者を入れ、事務局についても組合側から事務局員を入れるべきと考える。これによって中立・公正が保たれ、組合員の苦情を解消を図るべきである。

会社：協約に基づいて今の体制で十分に中立・公正が保たれていると考える。

組合：対立を確認する。

会社は不当労働行為を真摯に反省せよ！

組合：会社は昨年の協約改訂団交時の回答で「これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない」と回答したが、職場では組合掲示物の一方的な撤去や組合事務所の便宜供与などで不当労働行為を行っている。いまだに不当労働行為が行われていることから、この回答を撤回し謝罪すること。

会社：回答通りである。これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない

組合：これまで最高裁で認定された8件もの不当労働行為を会社が真摯に反省しているとはいえない状況である。これは、社長名での「謝罪文」にもかかわらず、組合への手交は社長ではなく会社側の窓口幹事だったこと

からも見て取れる。会社はこれまでの不当労働行為を真摯に反省し、救済命令を直ちに履行すること。

会社：会社としては命令に基づき履行している。

組合：組合としては履行しているとは思わない。社長名での謝罪文をなぜ社長が手交しないのか。

会社：社長名での謝罪文であって社長が手交するとはなっていない。

組合：社長名ということは社長が手交するということだ。対立を確認する。

会社施設利用時の氏名報告をやめること！

組合：組合からの会社施設の一時利用は万難を排し許可すること。また許可できない場合は空いている日を明らかにすること。

会社：協約に則って対応する。個別の手続きは分からないが、職場で定められた方法で申請してほしい。

組合：具体的な回答になっていない。空き日を明示するべきだ。

会社：その様な考えはない。

組合：申請時に参加者氏名を記入するよう強要されているが、何のために行うのか。又何に基づいて行っているのか。基本協約第226条2項には「前項の申し出は、使用の目的、責任者名、時間、人数等を明示して書面で行うものとする」とある。参加者氏名を記入せよとはなっていない。このようなことは直ちにやめること。

会社：セキュリティ上の問題があり、箇所長が判断して行っている。

組合：協約通り参加者氏名を記入しなくても申請できるよう、現場を指導すること。

高額な役員報酬を是正すること！

組合：J R 東海の役員報酬はあまりにも高額である。社員にはベースアップゼロ、期末手当の抑制を行っていながら、役員にはこのような高待遇を行うことは、社員感情からしても認めることは出来ない。社員の士気低下につながることになる。

会社：役員報酬については団体交渉事項ではないので議論しない。

組合：J R 各社と比較しても高額になっている。こうしたことは社員の感情を逆撫でし、やる気が低下する。J R 各社との整合性、社会一般的な相場からかけ離れた役員報酬を是正するために全役員の報酬を一律30パーセント減額すること。

協約解釈が相違した場合は団体交渉を開催せよ！

組合：会社は基本協約に関わる解釈の相違や問題点について、組合から申し入

れがあった際に団体交渉を開催し協議することをせず、「協約締結期間中は協約を遵守すること」「問題点は協約改訂交渉時に議論する」として問題の解決を図ろうとしていない。労働組合から協約の解釈や認識に相違があった場合は速やかに団体交渉を開催し、協議すること。

会社：協約の解釈に関する議論は今まきに行っているところである。解釈が分かれることを否定するものではないが、締結後は守っていかなくてはならない。

組合：協約に関わる問題は日々職場で発生するものである。協約改訂交渉時のしか議論しないということでは良い職場環境はつくられない。

会社：一概に否定しないが、必ずしも団体交渉を開催するものではない。

組合：J R 東海労としては協約の解釈に関わる問題が発生した場合は、速やかに団体交渉を開催し協議することを求める。

怒鳴りつけるのはパワハラだ！絶対にやめること！

組合：会社はこの間パワハラについては定義がはっきりしないとし、具体的な事象は個別のこととして議論しないとしてきた。しかし、厚生労働省は昨年1月30日にパワーハラスメントの定義を明文化した。これについて会社の見解を明らかにすること。

会社：厚生労働省がガイドラインを整備したことは承知している。まだ法律化されていない段階である。

組合：法律化されていないからまだ考えないということか。

会社：法律が全てではないが、現段階では個別に対応していく。

組合：厚生労働省はパワハラをなくすために、企業が組織的に取り組むことが求めている。

会社：パワハラには色々あるので、これがパワハラであると決めるのは難しいが、職場のコミュニケーションを基本に考えていく。不適切な事象があった場合は個別に対応する。

組合：管理者が社員を怒鳴りつけることはパワハラではないのか。

会社：言われた側は怒鳴りつけられたと思うかもしれないが、言った側は怒鳴りつけたつもりはないかもしれない。

組合：受けた側がどう感じたかが問題である。受けた側が精神的な苦痛を受ければパワハラである。厚労省で定義を明らかにしている中で、会社の対策は後手後手になっているのではないか。

会社：問題があれば対応している。

組合：そもそも怒鳴りつけることがパワハラそのものだ。東京駅ではミスがあったとされた社員を担務変更した上、新しい仕事を教えないといった事態があった。静岡駅ではセクハラを告発した社員が転勤させられる事態もあった。本社は把握していないのか。

会社：個別のことは発生しているかどうかとも分からない。問題があれば適切に対応しているし、教育も行っている。取り組みは始めている。

組合：社員に対して早め出勤を求めている職場があるが、本人の意思に沿わないことを強要することであり、これもパワハラではないのか。

会社：強要はしていない態勢であり、パワハラではない。

組合：会社が私生活まで踏み込んだ事情聴取を行うことは、厚労省が「個の侵害」としてパワハラにあたると定義している。絶対にやめること。

会社：業務上の必要に応じて行っていくが、過度に行うことはしない。

組合：「過度」かどうかは受けた側が判断するものだ。会社は受けた側がどう感じるかを考え、パワハラと受け止められることを絶対に行わないこと。

一方的な休日出勤を直ちに解消すること！

組合：平成25年度要員計画の説明では、休日出勤は新幹線、在来線共に運転士で1～2泊程度と説明された。会社は「ゼロになることはない。削減をしていく」といつていたが、JR東海労の要求は休日出勤を解消することである。

会社：会社の見解は変らない。ゼロになることはない。

組合：JR東海労は、突発休や病気、忌引による休日出勤を問題にしているわけではない。臨時列車の運転等の要員不足を補うために、一方的に休日出勤させられることに反対しているのである。

会社：年間の列車本数には波動がある。波動の波に合わせることは考えていない。会社として必要な休日勤務をお願いしている。要員をたくさん付ければ解消するかもしれないが、会社としてはその様な考えはない。

組合：効率を追い求めるということか。

会社：効率を度外視することはできない。

組合：以前は休日を買って上げてまで臨時列車を運転させることはしていなかったのではないか。その時期のレベルまで臨時列車の運転を下げるか、見合った要員を配置すれば良いことである。

組合：休日出勤を指定する場合は本人の承諾を得ること。

会社：その様な考えはない。

組合：専任社員は体力的にも厳しいので休日出勤を指定しないこと。

会社：専任社員も対象外ではない。

組合：休日出勤に関して全ての点で対立を確認する。

年休が失効する事態を解消すること！

組合：年休取得が困難な状況が依然として続いているが、昨年度の社員一人あたりの年休取得数は何日か。

会社：現業の一般社員で概ね17日であり十分であると考えてる

組合：J R 東海労は十分ではないと考える。現実には年休を取得しづらい職場がある。会社は年休取得がしやすくなるよう、時季変更権を行使する際は組合員の希望を聞き、時季を指定すること。

会社：時季変更の際に時季を指定するとはなっていないので、その様な考えはない。

組合：それでは申し込むたびに時季変更となることも出てくるはないか。

会社：会社は正常な事業の運営を妨げる場合は時季変更を行い、そうでない場合は付与している。

組合：年休を取得しやすくなるよう、会社も努力するべきである。
休日出勤の問題と同じく要員不足が年休の取得を困難にしているのである。現実には年休を失効している社員が多く存在する。会社はこの現実を認識しているのか。

会社：適正な要員は配置している。申し込まない人もいるが、申し込んだ人には時季指定を適切に行っており何ら問題はない。

組合：失効する社員がいるのではないか。時季変更されて新たに申し込んでもまた時季変更されるのではないか。そもそも申し込んだ日に年休が取得できないことが問題だ。

会社：申し込んだ日に全て年休が入るのは難しい。効率を度外視する要員配置をすることはできない。

組合：年休が失効する社員がいることは会社も認識していると思うが、この事態を良いと思っているのか、悪いことと思っているのか。

会社：会社としては適切に取り扱っている。

組合：会社の説明は不十分である。
失効する年休は会社が年休を付与できなかったという責任の下に、D単価で買い上げること。

会社：その様な考えはない。

組合：定年および専任社員が契約満了で退職する場合以外でも保存休暇を全て付与すること。

会社：その様な考えはない。

組合：保存休暇は元々は年休である。退職時に全て付与すること。J R 東海労としては年休が失効することは非常に不満を感じている。会社との議論に対立を明らかにする。

以 上

次回第5回団体交渉は9月6日15:30からです。