

『申第33号・会社からの「お知らせ」に関する申し入れ』に対する窓口回答

「お知らせ」は労使協議の形骸化だ！ 組合への説明事項は事前に通知せよ！

5月13日、『申第33号・会社からの「お知らせ」に関する申し入れ』について会社窓口から回答がありました。

これまで会社はJ R 東海労に対して説明事項がある場合に、団体交渉等を開催することなく、労使の幹事間で「お知らせ」として説明を行うことがありました。しかし、会社が労働組合に提案や説明を行う場として、団体交渉や経営協議会、業務委員会を開催することが基本協約に定められていますが、「お知らせ」は基本協約に定められたものではありません。また、「お知らせ」や業務委員会の議題について事前に通知しないという事態も発生していました。

こうした中、会社は4月16日の業務委員会終了後、事前に何の連絡も無いまま、「お知らせ」として「現業機関一般社員へのJ R 東海情報ネット端末の配備について」と題した説明を行いました。さらに会社は、4月22日に開催した経営協議会終了後に、経営協議会の内容とはまったく異なる「新型インフルエンザ等対策業務計画」について「お知らせ」として説明しようとしたのです。

本来ならば団体交渉等を開催すべき事案を「お知らせ」で済ませることは、労働組合を軽視し、さらには労使協議の形骸化を狙ったものと言わざるを得ません。本部は、経営協議会で「お知らせ」を行うことについて、「この場で説明するものではない。別途団体交渉等を開催すること」と主張したため、会社からの説明は行われませんでした。

本部は、説明や協議すべき議題はすべて団体交渉等を開催することと、議題を事前に通知すること、「新型インフルエンザ等対策業務計画」について団体交渉等の開催を求め、『申第33号』を申し入れました。しかし会社は「お知らせは説明しなくてはならないものではない」、「団体交渉等を開催する際は、協約上議題を明らかにする義務はない。可能な限り議題等については明らかにしていくが、明らかにできないものもある」、「新型インフルエンザ等対策業務計画について団体交渉等を開催する考えはない」と傲慢な回答をしました。

本部は、労使協議を形骸化する会社の姿勢を許さず、会社を糾しましたが、その不誠実な態度が変わることはなく、対立を確認しましたが、「新型インフルエンザ等対策業務計画」については幹事間で説明を受けるとしました。

以下、申し入れ内容と回答、および主な議論です。

＜申第33号に対する回答＞

1. 会社が行った「お知らせ」は、会社の都合で組合に対して一方的に説明するものであり、ましてや事前に連絡もなく行うことは、団体交渉等の形骸化を狙ったものであると認識する。基本協約に則り、会社は労働組合に説明事項がある場合は「お知らせ」ではなく、その事項毎に団体交渉等を開催すること。

【回答】

経営協議会、団体交渉等については協約に則り適切に開催している。

2. 団体交渉等を開催する場合は基本協約に則り、事前にその議案等について明らかにすること。

【回答】

経営協議会、団体交渉等を開催する際は、協約上議題等を明らかにする義務はないが、可能な限り議題等については明らかにしていく。ただし、プレス発表事案、会計上の事案、インサイダー取引に関わるような事案については明らかにできない。

3. 『インフルエンザ特措法』に関する会社対応について、団体交渉等を開催すること。

【回答】

団体交渉等を開催する考えはない。

＜主な議論＞

組合：会社は「お知らせ」について「協約に則り適切に開催している」と回答したが、4月22日に会社が「お知らせ」として説明しようとした「新型インフルエンザ等対策業務計画」は、経営協議会ではなく業務委員会で説明するものではないのか。

会社：経営協議会で説明するとしたのは、たまたま経営協議会の日程と重なったからである。会社としては今回の「お知らせ」は、経営協議会で議論する事柄でもなく業務委員会で議論する事柄でもないと考えている。「お知らせ」は協約上で言えば、説明しなくてはならないというものはないが、今回の場合は別途日程を設けて「お知らせ」を説明することはせずに、経営協議会があるのでその場で説明することとした。

組合：「新型インフルエンザ等対策業務計画」は「お知らせ」で説明すればよいというものではない。国からの指導・要請があつてつくられたものであるのならば、業務委員会で説明するべき問題である。

会社：「新型インフルエンザ等対策業務計画」は、総論的に定めたものであるため、業務委員会の付議事項にあたらないと判断した。

組合：業務に大きく関わることなのだから業務委員会の付議事項になるのではないか。

会社：会社としては業務委員会の付議事項ではないと考える。

- 組合：経営協議会があるから「そこで説明すればよい」と安易に考えたのではないか。
- 会社：「お知らせ」として説明すべきものがあり、たまたま経営協議会があったのでそこで説明するとしたものである。
- 組合：それはおかしい。これは労使協議を形骸化するものである。対立を確認する。
- 組合：また、4月16日の業務委員会の際に、会社は「お知らせ」として「現業機関一般社員へのJR東海情報ネット端末の配備について」を説明したが、会社はこれについて組合側に事前に「お知らせ」があることを伝えなかった。「お知らせ」がある場合は事前に事案を伝えること。
- 会社：「お知らせ」はそこで議論するものではないと考えている。
- 組合：組合としては、会社が「お知らせ」として打ち出す内容を事前に知るとは必要だと考える。そうでなければ「お知らせ」に対する質問事項ができないではないか。
- 会社：会社として打ち出すものがあるときは業務委員会や経営協議会になる。「お知らせ」の内容を事前に伝える考えはない。
- 組合：そもそも「お知らせ」というものは協約に定められていないではないか。会社から組合に説明することはすべて団体交渉、経営協議会、業務委員会で行うべきである。
- 会社：会社としては「お知らせ」については行わなくても良いと考えているが、労使関係上「お知らせ」として説明している。
- 組合：協約上「お知らせ」というものは存在しないのだから、会社からの説明事項は団体交渉等で説明するべきである。また、この間、組合からの「申し入れ」について、労使協議を開催しない場合が多くある。こうしたことも含めて、会社が労働組合を軽視し、労使協議の形骸化を狙ったものと言わざるを得ない。
- 会社：その様なことはない。協約の定めには則って行っている。
- 組合：対立である。「お知らせ」についても業務委員会として協議するべきである。また、業務委員会についても、事前に議案について組合側に伝えない場合が多く見られるが、業務委員会についても事前に議案を組合について伝えるべきである。
- 会社：回答した通り、可能な限り議題等については明らかにしていくが、プレス発表事案、会計上の事案、インサイダー取引に関わるような事案については明らかにできない。
- 組合：最近の事象では「三重支店、飯田支店の体制変更」についても事前に事案の説明がなかった。組合員からすれば唐突なことであり、質問事項を考える上でも事前に事案の説明を行うべきである。
- 会社：自治体等にも説明をしなくてはならないと考えていたので慎重に行ったものである。
- 組合：職場には組合員がいるのだ。事前に説明があれば組合員からの要望を聞くことができるではないか。支障のない範囲で説明すること。

組合：「新型インフルエンザ等対策業務計画」について、J R 東海労への説明はどうか。

会社：要望があれば説明を行う。

組合：団体交渉等を開催しないことは大きな不満であるが、説明を受ける用意はあるので説明を行うこと。

以 上