

業 務 速 報

NO. 922

2014. 8. 30

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2014年度協約・協定改訂第3回団体交渉 労使関係部分について交渉！ 伊勢運輸区に組合掲示板を設置せよ！ 一方的掲示物撤去は不当労働行為だ！ 恣意的な乗数・ボーナスカットはやめろ！ 非違区分行為を組合員に明らかにせよ！

本部は8月27日、2014年度協約・協定改訂の第3回団体交渉を開催しました。今回は『申第5号 2014年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ』の「I. 労使関係について」の「9. (1)」まで議論を行いました。

主な議論内容は以下の通りです

労働条件の切り下げは許さない！

組合：会社は第1回団交の冒頭挨拶で「既に極めて高い水準に達している労働条件についてその水準に世間レベルから乖離している点はないか、見直す点はないか」という点についても常に検証し、労使の基本認識をすり合わせていくことが重要」と述べた。組合は消化できない年休、一方的休日出勤、昇格しなければ定昇額が提言する人事賃金制度などからして、実際は極めて高い労働条件とはかけはなれているという認識である。労働条件の切り下げを狙っているのだとしたら、労使の基本認識をすり合わせていくことなどできない。会社の見解を明らかにすること。

会社：労働条件を下げるあるいは上げることを前提に述べたのではない。当社の経営状況や取り巻く情勢を総合的に判断し決定していくスタンスである。

組合：会社があのような見解を示せば組合員は危機感を持つ。前回交渉で会社が示した回答はまったく改善された点がない。労働条件の切り下げを狙っていると思えない。

伊勢運輸区に組合掲示板を設置せよ！

- 組合：回答では、「組合掲示板の新規設置の基準を5名以上にしているのは、過去から労使間の議論において明らかにしており」としているが、JR東海労はどのような「基準」を認めたことはない。
- また以前の議論で会社は「労使慣行」としていたが、「労使慣行」というならば変更すればよいことである。
- 以上のことから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を求める。特に伊勢運輸区は紀伊長島駅の乗務員配置が廃止された経緯もあるので組合掲示板を設置すること。
- 会社：貴側に対しては平成12年度の協約改訂交渉から、掲示板の設置基準について説明している。貴側も協約改訂交渉を経て協約を締結しているではないか。
- 組合：JR東海労としては妥結の末に締結したものである。すべてを認めて妥結したわけではない。
- 会社：他労組もこの基準で運用している。会社としては合理的に行っていると考えている。
- 組合：JR東海労が、この間要求していることに対して、会社は何も変えようとしていないことが問題である。会社は認識を改めるべきである。
- 会社：そのような考えはない。
- 組合：会社は以前の議論で、「5名以上の基準は組合員相互のコミュニケーションに組合掲示板が必要となる人数として5名としている」としたが、この考えは変わらないのか。
- 会社：会社としては、主として組合員間の情報伝達に活用してもらう場であると考え、それに踏まえて5名以上としている。
- 組合：JR東海労では組合掲示板は組合員間の情報伝達以外に、他労組組合員への情報の発信という面もある。また情報伝達という面では、乗務員など不規則勤務の職場で、組合員間のコミュニケーションをはかる上でも組合掲示板は必要である。組合員が1名でも存在する職場には組合掲示板を設置するべきである。
- 会社：便宜供与であるので、会社として必要なところに設置していく。
- 組合：組合掲示板は組合員の団結を固めるものでもある。組合掲示板が奪われたことは団結権の侵害にもあたる。
- 会社：団結する場面は掲示板以外にもあるはずだ。掲示板が設置されていないことで団結権が侵害されているとは考えていない。
- 組合：組合掲示板が設置されないということは、他労組からの批判や、会社の掲示物に対する反論が掲示板でできないということである。これはあまりにも不公平である。
- 会社：不公平かどうかは会社が関知するところではない。

組合：他労組からＪＲ東海労を批判する掲示があっても、掲示板が無ければ職場において反論する場がないではないか。

会社：会社としては、掲示板の主たる目的が労働組合間の論争の場とは考えていない。

組合：掲示板は組合の主張をする場だ。組合員が一人でも存在する職場には組合掲示板を設置すること。

会社：他労組はこの基準で納得している。貴側だけ特別扱いはできない。

組合：全組合に対して基準を下げればよいことである。また、伊勢運輸区については会社の施策により紀伊長島駅から異動となった組合員がいる。会社の都合による異動で、紀伊長島駅にあった組合掲示板が伊勢運輸区に設置されないということはおかしいことだ。

会社：人事異動は業務上の必要性に基づいて行われている。掲示板の設置は基準に照らし合わせて行っているものであり問題はない。

組合：まったくの対立を確認する。

勤務時間中の組合活動の範囲を拡大せよ！

組合：「上部機関の大会、中央委員会、執行委員会に正規の構成員として出席する場合」を勤務時間中の組合活動として認めない根拠は何か。

会社：本来は勤務すべき時間である。認める範囲を広げれば業務に支障する。

組合：要員を配置すればよいことである。。

会社：協約で決められた以外に措置する考えはない。

組合：この場合は協約改訂の議論をする場である。範囲を広げればよいことである。申し入れの通り協約を改めること。

会社：会社として必要ないと考えている。

組合：対立を確認する。

申し入れには必ず経営協議会等を開催せよ！

組合：『基本協約』第238条（付議事項等）に（５）「その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。組合から経営協議会、業務委員会の開催を求めても、付議事項にあたらないうして、経営協議会、業務委員会を開催しない場合が多くある。組合からの申し入れがあった場合は、必ずかつ、早急に経営協議会、業務委員会を開催すること。

会社：協約には付議事項が決められており、会社としては現行の取り扱いで問題ないとする。変える考えもない。

組合：組合からの申し入れに対して「付議事項にあたらないうして、多くの申し入れについて労使協議を開催していないではないか。

会社：会社としては申し入れ内容を見て、その取り扱いを決めている。

組合：『基本協約』第238条に付議事項が定められているが、（３）に「事故防

止に関する事項」という項目がある。しかし会社は安全に関わる申し入れについても労使協議を開催しない場合が数多くあるではないか。

会社：地方で申し入れが会った場合には地方で議論した方がよいと判断したものである。

組合：組合からの申し入れにはすべて労使協議を開催することを求める。また、経営協議会について『基本協約』第237条に「原則として四半期毎定期的に開催する」としているが、会社の認識はどうか。

会社：会社としては問題ないと考えている。

組合：会社が必要ならば開催するということか。

会社：申し入れがあつて付議事項に合えば開催する。

組合：その認識が違う。前広に開催するべきだ。そのためにも。『基本協約』第238条に（５）として「その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。

団交を開催しないのは不当労働行為だ！

組合：組合から団体交渉の開催を求めても、交渉事項にあたらないうとして、団体交渉を開催しない場合が多くある。組合から団体交渉の申し入れがあつた場合は、必ずかつ、早急に団体交渉を開催すること。

会社：会社としては『基本協約』第238条も250条も主旨は同じと考えるので、そのような考えはない。

組合：大阪府労働委員会が８月７日に、「平成24年（不）第39号事件」について、「会社が団体交渉を行わなかったことは不当労働行為である」と認定した。組合からの申し入れに団体交渉を行わなかったことは不当労働行為になるということである。

会社：会社としては不当労働行為という認識はない。係争中の事柄でもあるのでこの場で議論するのはふさわしくないと考える。会社は協約に定められている通りに団体交渉を開催している。

組合：協約に問題があるから申し入れている。協約を改訂すればよいことだ。対立を確認する。

地方における経営協議会を定期的に開催せよ！

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：団体交渉等は協約に則って行っている。

組合：その協約に問題がある。労使協議の形骸化になっている。

会社：そのようなことはない。年間にすれば多くの日に労使協議を行っている。

組合：窓口間の説明で終わっているものも多くあるではないか。

会社：あくまで協約に則って行っている。

組合：協約に問題があるのだから改訂するべきである。また、安全に関する申し入れについて、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。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：本社・本部で行うケースもあるが、内容によっては地方で議論した方がよいと思われるものがあるので、ケースによって変ってくる。

組合：申し入れについては全て労使協議を開催すること。また、地方における経営協議会について会社はどのように考えているのか。

会社：詳細については分からないが、協約に則り行われている。

組合：基本協約第237条では、「原則として四半期毎定期的に開催する」としているが実際には年1～2回程度しか開催していないのではないかと。協約に則り経営協議会を開催すること。

会社：地方での申し入れ状況が分からないので答えようがないが、地方の労使で話をしていただきたい。

組合：本社として確認して協約通りに経営協議会を開催することを指導すること。

一方的な掲示物撤去は不当労働行為だ！

組合：会社は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：掲示物撤去について不当労働行為とされたことも、されなかったことも承知している。

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：どの労働委員会の判断か分からないが、会社としては掲示物の撤去がすべからず問題であるという認識はない。協約に則り撤去すべきものは撤去する。

組合：撤去にあたって理由を明らかにすることだと言っている。

会社：協約には撤去理由を明らかにすることは定められていない。

組合：協約のどの部分に該当したのか分からないではないか。職場では「協約第〇条に違反している」とも言われていない。ただ「協約違反」としか言われていないではないか。

会社：掲示物を見れば分かるのではないか。協約を守っていただきたい。

組合：そうした姿勢こそ労働委員会命令にそむくものである。撤去にあたっては説明しろということだ。また、撤去通告についても組合掲示板責任者以外の組合員に通告しているがなぜか。

会社：個別のケースは分からないが、そのようなケースもあると思う。

組合：なぜＪＲ東海労組合員とわかるのか。

会社：業務委員会等の委員であれば勤務手配を行う際に分かることもある。

組合：業務委員会等の委員以外に撤去通告を行っているではないか。

会社：それは分からない。昔役員をやっていた方であるとかで分かるのではないか。組合員でなければ言ってもらえればいいことだ。

組合：管理者は間違いなくＪＲ東海労組合員に通告している。組合員ではなく組合掲示板責任者に通告すること。そもそも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。絶対にやめること。

恣意的なボーナスカットを直ちにやめろ！

組合：ＪＲ東海労組合員に対する添乗や作業中の監視が多数行われている。これらはＪＲ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：成績率の適用については公平公正に行っている。

組合：公平公正ではない。苦情処理会議でも主張しているように納得できないものである。

会社：苦情処理会議では記憶を喚起してもらうよう例示している。これで納得していただきたいと考える。

組合：納得できるものではない。そもそも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。

会社：現場長は必ずしもどの事象が減率適用になっているのか承知していないので答えようがない。また、注意指導はその都度行っているので本人がよく分かっているはずだ。苦情処理会議で説明したように、注意指導があったということで勤務成績不良とされたことを、本人は認識してほしい。

組合：それでは苦情処理を申告しない限り理由がまったく分からないではないか。

会社：まったく分からないということはない。管理者が注意指導したことを思い出せば分かることである。それでも分からないならば苦情処理を申告してもらえればよいことだ。

組合：注意指導したのは現場管理者だ。ならば現場で説明できるではないか。

会社：注意指導は現場管理者が行うが、それが減率適用になったかは現場管理

者には分からない。

組合：ボーナスカットの理由は管理者が注意指導したことではないか。現場で分からないと言うことはあり得ない。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こと。

会社：苦情処理会議では記憶の喚起をしてもらうために必要な例示をするだけで十分である。すべてを明らかにする考えはない。

組合：同じような注意指導をされてもカットになる組合員とならない組合員がいる。過去に事故等に遭遇した組合員を恣意的に狙っているのではないか。

会社：注意指導の件数、内容によるところもある。過去に事故を起こした方には再発防止のための添乗が多くなることはある。

組合：それは偏見であり、恣意的なカットにつながる。管理者の添乗で極度の緊張になりミスを誘発することになる。

会社：普段通り作業すればよいことである。

組合：まったくの対立を確認する。J R 東海労組合員に対する添乗や作業中の監視を直ちにやめ、恣意的なボーナスカットをやめること。

非違行為区分は基準だ！明らかにせよ！

組合：愛知県労働委員会で会社証人が証言した非違行為区分の定義と、すべ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、区分①②③の軽重等を明らかにすること。

会社：会社の裁量で行っているものであり、明らかにする考えはない。

組合：非違行為区分は存在するということか。

会社：一定の基準を持って判断しているが、これを貴側に明らかにする考えはない。

組合：一定の基準が非違行為区分の①②③ということか。

会社：言う必要はない。

組合：会社が基準を持っているならば組合に明らかにするべきである。

会社：このような基準があるから「やってはいけない」と考えるのではなく、注意指導はその都度真摯に受け止めてほしい。

組合：非違行為区分は明らかに基準ではないか。なぜ「基本協約250条第1号に定める事項とは考えていない」といえるのか。

会社：非違行為区分は基準ではなく運用であるので団体交渉にあたらぬ。

組合：運用ではない。基準である。

会社：団体交渉で議論する基準ではない。

組合：非違行為区分があるにもかかわらず、組合にも社員にも明らかにしないから恣意的なボーナスカットがあるのだ。

会社：会社は非違行為区分を知らなくてはならないとは思っていない。

組合：会社は昨年の協約改訂交渉で懲戒の基準について具体的項目を明らかにした。これは会社として、懲戒の対象となることを知っておいてもらいたいとして明らかにしたのではないか。ならば非違行為区分についても明らかにするべきではないのか。

会社：会社としてそのような考えはない。

組合：会社は「成績率の増減の適用については、公正公平に実施しており差別はない」と回答しているが、非違行為区分を明らかにしないままボーナスカットを行っている現実があるではないか。これでは公平公正かどうか分からないではないか。

会社：そのようなことはない。公平公正に行っている。

組合：『基本協約』第188条3項には成績率（減額）について定めているが、(3)として「減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者」は「5/100減」とされている。「勤務成績が良好でない者」とされる基準として非違行為区分があるのではないか。

会社：説明する考えはない。

組合：「勤務成績が良好でない者」とは非違行為区分で判断するというのではないのか。

会社：一定の目安があることは否定しないが、この場で明らかにする考えはない。

組合：それをこの場で説明しなければ「勤務成績が良好でない者」の意味が分からないではないか。非違行為区分の①②③が存在すること程度は明らかにすること。

会社：その必要はない。

組合：対立を確認する。また、注意指導と非違行為とはどう違うのか。

会社：非違行為は規程や指導に反する行為であり、注意指導は規程や指導に反する行為に指導することである。

組合：以前、会社は苦情処理会議で非違行為と言っていたものが、注意指導と言い換えている場面がある。これはなぜか。

会社：意識して行っているものではない。非違行為という言葉は一般的に使われている言葉ではないので、わかりやすいように注意指導としたものであり、他意はない。

組合：いずれにせよ「勤務成績が良好でない者」の基準が明確になっていないことは、恣意的なボーナスカットが行われる温床になっている。会社は直ちに非違行為区分を明らかにすること。

口頭注意も苦情処理の範囲とせよ！

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かと。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：協約に則り開催するかどうか決定する。

組合：口頭注意に対する苦情処理についても開催するべきである。

会社：口頭注意は懲戒等にあたらないので苦情処理の範囲にはならない。

組合：口頭注意はどこで決定するのか。

会社：協約で定めているものではないので、この場で説明する内容ではない。

組合：通知するのはだれか。

会社：その議論もしない。

組合：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：ケースバイケースである。口頭注意は注意指導の一部でもある。勤務成績に反映されることもあればされないこともある。

組合：勤務成績に反映されるのであれば、苦情処理会議の範囲とするべきである。

会社：協約に則って行うべきと考える。

組合：ならば、協約を改訂するべきである。また、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：各側委員が認めれば参加できる。

組合：会社側委員は認めないではないか。苦情処理会議は、事情を一番よく知っている申告者本人が参加することで解決できることもあるのではないかと。組合側委員から本人の参加を申し出た場合はこれを認めるべきではないのか。

会社：必ずしも必要とは考えない。

組合：対立を確認する。

以 上

次回第4回団体交渉は9月1日13:00から開催し、
労使関係と労働条件について議論します。