

## 2015年度協約・協定改訂第3回団体交渉 基本協約の一方的な解釈の押しつけは許さない！ 労働委員会命令を直ちに履行すること！ 伊勢運輸区に掲示板を設置せよ！

本部は8月26日、2015年度協約・協定改訂の第3回団体交渉を開催しました。今回は労使関係部分について、組合掲示板の設置、組合要求による協議の開催、団体交渉、苦情処理・簡易苦情処理会議、労働委員会命令の履行、三重地区と東京地区に組合事務所への便宜供与等について議論しました。会社は掲示物不当撤去などの不当労働行為を認めず、掲示板の設置条件「5名以上」というありもしない「慣行」を主張しました。また、苦情処理における会議の非公開、秘密の厳守については、協約の一方的解釈を押しつけてきました。全ての項目で意見は対立し、会社の考えを改めるよう強く迫りました。

本部はこうした会社の姿勢を許さず、全組合員と共に2015年度協約・協定改訂交渉をさらに闘います。

次回第4回団体交渉は、8月31日13時から開催します。

### 掲示板設置基準「5名以上」の労使慣行はない！

組合：会社は、組合掲示板の設置基準を組合員5名以上としているが、基本協約にそのような文章は載っていない。会社の主張する基準は、協約には触れられていない。

会社：組合掲示板の新規設置の基準を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も明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

組合：5名以上の労使慣行はないと認識している。

会社：平成12年の協約・協定改訂交渉において議論をし、組合に説明をしてきている。

組合：協約改訂交渉での議論は、常に対立していた。議論の中で「認めていない」と主張してきた。

会社：議論経過があつて会社と協約を結んでいるのだから労使の「慣行」とし

て認識している。

組合：職場から組合掲示板の設置の申し込みをしているのではないか。「慣行」と言うのであれば、設置の申し込みなどしない。

会社：設置の申し込みをしたからといって「慣行」でないとは言えない。

組合：「慣行」であるならば、申し込みはしない。

会社：「慣行」である。

組合：「慣行」であるという認識を変えるべきだ。

会社：他労組を含めて、これまで5名以上で運用してきている。変える考えはない。

組合：そのような「労使慣行」はない。

## **掲示板は他労組組合員への情報発信の場だ！**

組合：会社の主張する「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」として人数を5名以上と主張したが、JR東海労では組合掲示板は組合員間のコミュニケーション以外に、他労組組合員への情報の発信の手段である。また、コミュニケーションという面では、乗務員など不規則勤務の職場では2人でも3人でも組合員間のコミュニケーションをはかる上でも掲示板は必要である。

会社：ツールは他にもある、メールやインターネットなど他の方法もある。

組合：掲示板がないことで、会社の施策に対する考え方の宣伝や、他労組からJR東海労への批判があった場合は、掲示で批判ができない。

会社：組合間の論争に会社がどうこう言うことはできない。掲示板は労組内の論争の場として位置づけていない。

組合：他にツールがあると主張されたが、掲示板がある他労組に比べ掲示板がないことは、JR東海労にハンディキャップである。

会社：あくまでも便宜供与の設置基準である。

組合：東海労批判に反論ができないことは明らかにハンディキャップだ。

## **伊勢運輸区に掲示板を設置すること！**

組合：三重地区には掲示板が1つも設置されていない。紀伊長島運輸区が廃止された。紀伊長島には掲示板があった。会社の都合で乗務員職場が廃止されて掲示板がなくなったのだ。組合員の転勤した伊勢運輸区に設置すべきである。

会社：業務の見直しと掲示板とは関係がない。業務配置の都合によるものだ。伊勢運輸区には5名以上の組合員がいない。

組合：会社が意図してそのような業務体制にしたのだ。

会社：そのようなことはない。組合員が少ない場合には基準どおり設置しない。

組合：「基準」は撤廃すること。掲示板は組合員や他労組に情報を伝達する手

段として重要なツールである。JR東海労組員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

## **上部機関の会議も勤務時間中の組合活動として認めること！**

組合：上部機関の大会であるJR総連の大会、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は、勤務時間中の組合活動として認めること。

会社：働いていただくことが基本であるので限度を設けている。

組合：他のJR会社では、認めていることだ。

会社：他会社はそれぞれの判断でやっている。上部機関の大会や、中央委員会に労働時間を免除することは考えていない。

組合：組休となった場合、会社は賃金を支払っていない。

会社：どこかに一定のラインを引くべきである。

組合：労働組合の上部機関の活動は組合活動の一環であり、社会の発展のために必要であると会社も理解しているはずである。そうであるならば上部機関の会議にも組休を認めること。

会社：上部機関の会議まで認める考えはない。

組合：申し入れの通り、協約を改めること。

## **協議が必要と認めた事項は協議の場を持つこと！**

組合：組合側が必要と認めた事項は協議の場を設けること。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として、経営協議会、業務委員会を開催しない場合が多くある。

会社：会社が判断し、事前に幹事間で調整をし、基本協約に則り適正に対応している。

組合：いつも一方的に決められている。

会社：協約に則って進めている。

組合：協議をして解決をすることが良い方法である。

会社：基本協約の付議事項の対象となるものについては、開催している。

組合：『基本協約』第250条（団体交渉事項）に（7）「その他労働組合から団体交渉の申し入れがあった事項」を加えること。

会社：そのような考えはない。協約に照らし合わせ幹事が適切に判断していく。

組合：適切に判断されていない。組合からの申し入れについては団体交渉を開催するように協約を変えること。

組合：また、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』について、会社は一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わないこ

とが常態化している。このような取り扱いはやめ、『申し入れ』に対しては全て団体交渉等の協議を開催すること。また、本部と地方で同一課題についての申し入れであった場合でも各々で開催すること。

会社：必ずしも地方と中央で協議をするものではない。地方で説明が尽くされれば良いものもある。

組合：本部・地方双方で協議をすることが必要だから申し入れをしている。申し入れについては全て労使協議を開催すること。

## 掲示物の不当撤去をやめろ！

組合：これまでの労働委員会の命令で、組合掲示物の撤去について不当労働行為と認定されていることを知っているか。

会社：何件かそういう事実があったことは知っている。

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」という判断をしている。

会社：何処か。

組合：会社が知っているはずである。静岡と大阪である。

会社：手元に詳しい資料がないので分からない。

組合：現場では、掲示の何処が協約違反かの説明がされず一方的に撤去される。

会社：協約を読んでいただければ分かる。

組合：組合は掲示が協約違反だと思っていない。だから、掲示が協約違反と言うなら、現場で説明をすべきである。

会社：協約違反であるので説明をする必要はない。

組合：撤去についてはどこで判断するのか。

会社：ここで議論する話ではない。

組合：組合員に撤去通告をしているが、組合所属がどうして分かるのか。

会社：役員をやられている人が業務委員だったり、掲示を貼っているのを見たり、その人の行動を見れば分かる。

組合：一般の役員でもない人に通告している。役員でもなく、掲示も貼ったことのない人だ。どうしてその人が東海労の組合員と分かるのか。

会社：個々人で知っている。会社としては把握していない。

組合：個々人と言っても会社の現場管理者である。現場の管理者が知っていることは、会社が知っているということである。

会社：会社として知り得ていない。

組合：そのようなことはない。撤去理由すら言わないことは、明らかに不当労働行為である。一方的な撤去はやめること。

## **恣意的な乗数カットやボーナスカットをやめろ！**

組合：恣意的な乗数カットやボーナスカットをやめること。また、乗数カットやボーナスカットが行われた場合、現場長はそのカットの理由を組合員に説明すること。

会社：理由として10件を提示している。記憶の喚起のためには十分である。

組合：本人は記憶にないから言っている。苦情処理会議では全てのカット理由について日時や場所、現認した管理者名等を具体的に明らかにすべきだ。

会社：指導されたことは覚えていて欲しい。

組合：覚えていないから具体的に5W1Hで説明するように言っている。

会社：注意指導したことについて覚えていてほしい。重く考えてほしい。

組合：事実がないから覚えていない。重く考えられない。覚えとけと言う前に具体的に説明をするべきだ。

組合：乗務員の場合は、査定期間の後半の3月、9月には組合員への添乗が多くなる。組合員を狙った添乗だ。

会社：たまたま偶然である。満遍なく添乗は行っている。

組合：そんなことはない。組合員のあら探しの恣意的な添乗である。

会社：恣意的な添乗などしていない。何回も添乗するのは以前に注意されたことが、できているのかを見るため添乗することもある。

組合：それでは1回目の注意指導事項が2回目の添乗のときに直されていたら、減額理由の項目にカウントしないのだな。

会社：そういうことにはならない。そもそも減額するための注意指導ではない。注意指導されたことは直してほしい。

組合：それでは絶対的に添乗回数が増えるだけで、賃金カットされるまで添乗されることになる。まさに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。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。

## **非違行為の区分を明らかにすること！**

組合：愛知県労働委員会において①安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に直接かつ重大な問題を生じせしめるような行為、②安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に直接かつ重大な問題を生じせしめるとまでは言えないものの、本来的な労務を提供する際に瑕疵のある行為、③上記①②に記載したもの以外の行為、の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：労働委員会の話であり、ここで話をする必要はない。

組合：3区分はあるのか。

会社：目安はある。会社の裁量権の範囲のことであり、ここで話をすることはできない。

組合：賃金カットがされている。労働条件の基準「賞与の基準に関する事項」に関わる事項である。団体交渉で議論すること。

会社：成績率のことであれば、議論をするが、会社の運用の範疇の事柄である。

組合：組合員がボーナスカットを不服として訴えた労働審判や裁判等では明らかにしている。労働組合に非違行為区分を明らかにすること。

会社：そこまでつまびらやかに明らかにする考えはない。

組合：会社は、賃金を一方的にカットした。その責任においてカットしたその基準を明らかにするのは当然だ。

## **減額理由となる「口頭注意」についても 苦情処理会議を開催すること！**

組合：苦情処理及び簡易苦情処理については、J R 東海労と会社の認識が大きく相違している部分がある。会社はJ R 東海労に対して、一方的な協約の解釈を主張する姿勢を改め、申告された苦情は全て苦情処理会議を開催すること。また、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『基本協約』第272条（苦情処理の範囲）に含めること。

会社：口頭注意は該当しない。「口頭注意」は就業規則に規定されている懲戒等には該当しない。

組合：「口頭注意」を受ける筋合いがないにもかかわらず、苦情を申告する場がない。

会社：「口頭注意」一つで直ちに影響が出るものではない。

組合：しかし、勤務成績不良としてカット理由の一つとしてあげられる。

会社：「口頭注意」のみをもって苦情処理会議とはならない。賃金減額となった場合は協約の範疇であるので取り扱う。

組合：「口頭注意」を受けた組合員はショックを受ける。「口頭注意」も苦情処理の範囲に加えること。また、併せて、説明委員として申告者本人の会議への参加を認めること。

会社：そのような考えはない。また、基本的に本人は苦情処理会議に出席しないこととなっている。

組合：本人も参加させること。

## **会議の秘密とは本人のプライバシーだ！**

組合：会社は回答で「苦情処理会議およ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、認識がまったく異なる。秘密とは何か。

会社：291条が示しているとおおり、会議の非公開であるので会議の内容も非公開であるから秘密である。

組合：会議の非公開とは会議の場である。

会社：会議の場が非公開ならば、内容も非公開となる。

組合：そうではない。組合の認識と異なる。

会社：苦情処理会議で話されたことは、本人のプライバシーに関わることもあり、いろいろな面で不都合があり秘密とされている。

組合：秘密とは、本人のプライバシーと認識している。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は、情報化しても問題ないと考える。

会社：それだけではない。現場の管理者が情報が出たことで躊躇する。職場秩序が保てなくなる。

組合：掲示が貼られたから職場の秩序が保てなくなり、会社の信用に傷が付いたことはない。

会社：貼られたことが、協約違反であり職場が紊乱されたこととなる。

組合：拡大解釈である。苦情処理会議で出された事故やミスの減額理由は職場の誰もが知っていることであり、秘密とはならない。秘密というのならば会議の時に「このことは秘密にしましょう」と提起すればよい。お互いにその認識になったときにはじめて秘密ということが成立する。

会社：会議を原則非公開としているので秘密である。291条292条を見れば一般的に秘密である。

組合：一般的に見れば秘密ではない。会社は、一方的に協約を解釈し、組合に押しつけている。そもそもボーナスカットをしなければ良いのだ。会社は苦情処理会議及び簡易苦情処理会議に関わる認識を改め、労働組合に対する不当労働行為をやめること。

## **通知書変更は協約の解釈の変更だ！**

組合：苦情処理会議の通知書について、会社は本部幹事に対して、それまでJR東海労が「必要ない」と主張していた文言を削除して通知書を発行する旨の説明を行った。JR東海労は、これは会社が協約の解釈を変えたという認識である。明らかに団交の協議事項である。

会社：協約の解釈を変えたものではない。組合からの意見もあり判断をしたことであり、内容が変わるものではない。実務的な整理をした。

組合：協約の解釈の変更という認識はないのか。  
会社：協約の解釈の変更という認識はない。  
組合：組合が団体交渉で議論するべきものであるとして申し入れてきたが団体交渉を開催しなかった。  
会社：協約の解釈の変更ではないためだ。  
組合：これまで、会社発足から、頑なに通知書に文章を入れることにこだわってきた。それを変えたのだから解釈の変更である。  
会社：解釈の変更ではない。  
組合：対立である。

## **苦情処理会議で対立した場合は「上移」すること！**

組合：地方苦情処理会議において、苦情を協議した結果、委員間の意見が対立し解決に至らなかった際、組合側委員は会社側委員に対して、基本協約第287条に基づき「上移」を求めたが会社側委員はこれを拒否した。  
会社：協約に則り適切に対応している。苦情処理会議は本人の記憶を喚起させるためのもの。それで本人が認識すれば苦情処理会議の役割を果たしている。  
組合：しかし、本人は記憶にないと言っている。労使双方の委員が対立している。解決などされていない。明らかに「上移」に値する。  
会社：対立も解決である。  
組合：それは違う。解決とは本人の苦情が解決されることである。  
会社：解決とは、本人の苦情が処理されることである。  
組合：苦情は、本人から出されたものであり、その苦情が解決されるか、本人が納得するかだ。  
会社：本人の苦情が解決されることではない。  
組合：認識が違う。苦情処理会議の委員の合意がなければ「上移」はできないのか。  
会社：対立も解決であるから、「上移」とはならない。  
組合：そのようなことはない。組合側委員が「上移」を求めた場合は「上移」すること。

## **出向先の苦情は会社が苦情処理会議 または簡易苦情処理会議を開催し解決すること！**

組合：出向先の処分および賃金の減額、転勤についての苦情処理は、会社が責任を持って、苦情処理、簡易苦情処理会議を開催し処理すること。  
会社：出向先の労働条件等は、当社の就業規則ではないので、出向先のルールに従ってやってもらう。

組合：出向先でルールがあればやるが、なければどうするのか。  
会社：他の方法となる。  
組合：J R 東海は出向元として組合員を出向に出している責任がある。本人は J R 東海の社員である  
会社：社員であるが、出向先の指揮命令下で働くこととなるので、J R 東海が出向先の会社に物を言える立場にはない。  
組合：出向先に苦情を解決するルールが何もないと泣き寝入りすることとなるのか。  
会社：出向している本人がどうするのかである。  
組合：冷たい会社である。J R 東海の社員のことなのだから、出向先の会社へ働きかけがあってもいい。  
会社：グループ会社には監査でできるものもあるが、物を言える立場にはない。本人が労働基準監督署に行くなどの方法となる。  
組合：出向に出した社員に責任を持たないのか。  
会社：出向会社は企業として独立しているため出向会社を阻害することとなる。  
組合：再考し本体会社が責任を持って対応すること。

## **不当労働行為決定に会社反省無し！**

組合：この間の J R 東海労に対する不当労働行為を認めた判決と労働委員会命令は10件を超える。不当労働行為は止めること。  
会社：今後も不当労働行為は行わない。  
組合：会社は、「今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない」と回答しているが、「今後も」ではなく、「今後は」である。言葉使いが間違いである。  
会社：間違いではない。  
組合：不当労働行為が最高裁で決定が下されたにもかかわらず、「今後も」ではおかしくないか。  
会社：今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない。  
組合：その言い方だと、また不当労働行為を繰り返すということだ。裁判所の判決及び労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。今後一切の不当労働行為を行わないこと。

## **利用の申し出には万難を排して許可すること！**

組合：会社施設の利用について、申し出た場合は万難を排して許可すること。  
会社：協約に則り適切に対応している。  
組合：組合が集会の申し込みをした際、集会の参加人数を制限をした。  
会社：セキュリティーの問題で対応をした。会場に対して人数が多すぎる時は

制限をする。

組合：参加人数は、他からの人数を3名から2名に制限した。問題はなかった。

会社：個別のことは議論しない。施設管理権に基づき制限をする。

組合：セキュリティー上とは何か。

会社：設備条件等である。

組合：一方的に人数に制限を設けるな。

## **参加者全員の氏名の記入は不要！**

組合：会社は会社施設の一時利用の申請時に参加者人数、時間、全員の氏名を書けと強要している。

会社：申請書には参加人数等となっている。誰が紛れているのか分からない。部外者が入ってくる場合もある。

組合：参加者の名前を書くようにはなっていない。使用責任者で充分だ。また、希望日に利用が許可できない場合は、会社施設が空いている日を申請者に明示すること。

会社：入れるタイミングがある。申し込みをしても期間内に会社が会議を行うかもしれない。

組合：組合の申し込んだところに、意図的に会議を入れることは止めること。

会社：意図的に入れるようなことはしない。

## **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、会社は他労組と差別することなく、東京地区に中央本部としてもう1ヶ所、三重地区に1ヶ所の組合事務所を直ちに便宜供与すること。

会社：スペースがない。

組合：三重地区にもないのか。

会社：場所がない。

組合：組合が探して場所があれば貸すか。

会社：耐震補強工事や、今後使用する予定があるなどタイミングがある。条件がある。

組合：他労組には便宜供与している。

会社：今は場所がない。

組合：積極的に確保することはしないのか。

会社：新しい建物を建てて、わざわざその中に組合事務所を作って貸すことはしない。便宜供与とはそういうものである。

組合：三重地区は他労組に貸しているのだから組合事務所の便宜供与すること。さらに東京で中央本部に新たに1ヶ所貸すこと。

会社：場所があればお貸しする

以上