

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 金子 慎 殿

J R 東海労働組合
中央執行委員長 木下 和樹

議事録確認に関する申し入れ

2018 年度協約改訂交渉は、ほぼ対立の状態で議論が終了となった。その中で、特に下記については組合の考えを示しておきたいと考える。そのために下記について議事録確認を行いたいので、早急に団体交渉を開催すること。

記

平成 30 年度協約改訂交渉の議論において、以下のとおり確認した。

1. 第 250 条について

- (組合) 『基本協約』第 250 条を改訂し、(7) 労働組合から申し出があった場合、を加えること。
- (会社) そのような考えはない。
- (組合) 会社との認識の相違を無くすために改訂が必要だと考える。
- (会社) 認識は合わせたいと考えている。250 条の解釈の認識が違うのは解消してもらいたい。
- (組合) 納得いかないから、このように提案しているのである。本来、組合が求めれば団交は開催するものである。これは労働組合に認められた権利である。
- (会社) ルールがあれば団体交渉は開催する。
- (組合) 250 条というルールがあるから、本来のあり方にするために、それについて申し入れている。
- (会社) 苦情制度、幹事間の制度が有効に機能しているので、必要がない。業務委員会も開催している。
- (組合) 認識にズレがあるから、改訂したいと提案している。団体交渉は労使間において重たいものであるという認識だが、会社はどのような認識なのか。
- (会社) その通りだと考える。
- (組合) 幹事間での説明で済ますことなく、団体交渉を行うべきである。
- (会社) 解釈や運用については、お伝えするようなことで良いのではと考える。
- (組合) お伝えするだけで良いはずがない。改訂する気はないのか。
- (会社) ない。
- (組合) 対立である。組合の提案する通り、条文を改訂すること。

2. 第34条について

- (組合) 現行、(8)「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合となっているが、曖昧であるので改訂を提案した。
- (会社) (1)で「正規の労働時間」とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間となっており、あらためてそれを追加しなくてもよいのではないか。
- (組合) 会社はそういうとらえ方をしているということによいか。
- (会社) いわゆる勤務指定表で休みと入ったところは、正規の労働時間とはしないということを言っているのではないのか。
- (組合) そうではなくて、25日に発表された勤務割の全部又は一部を欠く場合が欠勤であるということである。
- (会社) 結論から言えば、規程のとおりである。正規の労働時間とは(1)の通りであり異論はない。
- (組合) あえて直す必要はないということか。
- (会社) 規程のとおりであるので、直す必要はない。
- (組合) 対立である。

3. 第36条について

- (組合) 25日に割り振られた勤務の中に年休が確定して入っている場合は、それは欠勤ではないという認識だから、⑦「年休の請求があった場合」に、「25日の勤務指定以降に」を加えて、25日に勤務発表された年休は、あらかじめ割り振られたものなので欠勤にはならない。勤務発表された後に年休となった場合は欠勤だということをはっきりさせるために、条文を変えるよう提案したものである。
- (会社) 言われていることは理解するが、36条は欠勤の概念を表しているわけではない。勤務変更が発生する場合を並べているにすぎないので、あまり関係がないと思う。組合側が何を变えたいと考えているのか、よく解らないが、欠勤の概念を整理する場合、ここをいじろうとしてもあまり意味がない。
- (組合) 年休は欠勤だと会社は主張するが、25日の勤務発表時にあらかじめ割り振られている年休は欠勤ではないというのが組合側の認識であるので、条文を変えないことについて対立である。今後も整理すべきことであると考える。

以 上