

基本協約締結拒否事件完全勝利 シリーズ② 主任レポートは新人事・賃金制度の根幹ではない！

前号（J R 東海労ニュースNo.1495）では基本協約締結拒否事件の経緯と、第一の争点を明らかにしました。労働委員会は、会社が真の同意が確認できないとして基本協約の締結を拒否したことに対して、「主任レポートに反対しているという口実で締結を拒否した」と明確に不当労働行為を認定しました。今回は第二の争点について明らかにします。

争点② 主任レポートは新人事・賃金制度の根幹であるのか否か！

組合の主な主張

- ・会社は、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹であると主張するが、基本協約の中に主任レポートという文言はなく、主任レポートに関する団体交渉を一度も開催していない。
- ・主任レポートの実態は、各職場で統一されていない上、管理者に質問や不明な点の説明を求めても応えられないことから、組合員が混乱するのは当然で、白紙や提出拒否「特になし」と記載して提出したのは必然である。
- ・会社は、2008年9月18日の団体交渉の中で、基本協約を締結するためには、①主任レポートの提出拒否や形骸化させるような運動をしないと明言すること、②同運動を協約締結中には行わないと明言すること、③そのことを議事録として残すこと（締結の3条件）を提示したが、これらの条件は、組合に対して前面屈服を要求するものである。

会社の主な主張

- ・2006年6月30日、新人事・賃金制度に同意する旨の連絡はあったが、J R 東海労に所属する社員の中には、主任レポートの提出を拒否する者又は白紙で提出する者が多くいた。従って、2005年4月1日から2006年9月29日までの間、基本協約を締結できなかったのは、真に会社の施策に同意する旨の表明をしなかったためであり、主任レポートが根幹をなす新人事・賃金制度に反対し続けている。

東京都労働委員会の判断

- ・会社の主張からすれば、主任レポートが新人事・賃金制度の内容をなすものとなり、団体交渉事項に該当する。
- ・2006年5月29日付けで東海労組（ユニオン）との間で基本協約を締結しているが、6月19日に至って業務指示により、主任レポートの作成、提出を指示しているから、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹になるとすることには無理がある。
- ・妥結通告以降、主任レポートは新人事・賃金制度の根幹であるとの合理性を欠く主張を軸に、正に組合に全面屈服を迫るものであると組合が主張するように、（締結の3条件）組合に厳しい条件を突き付けて、組合の主任レポート反対の運動を封じ込めようとした。