

## 労働協約の解釈をめぐる団体交渉促進 **あっせん不調！** **会社は団交拒否！**

東京車両所分会組合員が取得した年休に対して、年休発給後会社が診断書の提出を強要したことに端を発した労働協約の解釈をめぐる問題で、本部は東京都労働委員会に、会社が団体交渉に応じるようにあっせん申請を申し立てました。そのあっせん作業が7月3日開催されましたが、会社は団体交渉の開催を拒否しました。

会社は、「労働協約第250条の団体交渉の開催事項に該当しない」「個人のことは苦情処理会議」という理不尽な主張を繰り返すだけでした。まさに、団体交渉権を否定する不当労働行為です。

会社は、年休は欠勤だと主張し続け、J R 東海労と解釈の違いで対立しています。労働協約の解釈に齟齬が生じれば、解釈を一致させるために、団体交渉を開催するのが常識であり、労働基準法に謳われている義務的団交（労働基準法第7条2）なのです。J R 東海労は、会社の取った非常識極まりない行為に対し、断固抗議します。そして、このような会社の姿勢を許さず、断固闘います。

### 【参考】労働基準法

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 略

二 **使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。**

三、四 略