

## 2019年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑫

### 申第10号に対して

**会社「新しい人事・賃金制度の見直しを妥結しないなら基本協約は結べない」と拒否**

**一部合意できないからと協約化に応じないのは  
不当労働行為である！**

本部は9月27日、申第10号で「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する項目と「運輸所の年次有給休暇の請求手続き」の変更以外の基本協約の内容で労働協約化し、締結することを会社に申し入れた。これに対して会社は、「新しい人事・賃金制度を妥結しないのであれば基本協約は結べない。他労組と大きく異なる協約にはできない。労使関係部分のみの締結となる」と幹事間で明らかにした。

会社は、妥結している他労組と同じ協約内容で基本協約を締結しないと、職場が混乱すると主張した。どのように混乱するのか。私たちは合意できない一部分を除いては合意できるから基本協約254条に基づき、妥結した事項について協約化しようと言っているのだ。白いものを黒として協約を結べと言っているのではない。会社のこの姿勢は、労働組合への支配介入で弱体化を企図したものであり、不当労働行為である。

J R 東海労は申第10号に対する会社のこのような姿勢に抗議し、不本意ながら債務部分（労使関係部分）を協約化することとした。

見直した人事・賃金制度の開始までは少なくともまだ半年はある。10月から順次開始される通勤手当の見直しも、実質的に賃金が目減りするものである。J R 東海労はゆとりある職場、将来を見通せる人事・賃金制度に改善するべく更に闘っていく。