



2020年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ④

JR東海の労使関係は前近代的だ！

労働協約改訂、改訂新人事・賃金制度第3回団交

本部は8月26日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第3回団体交渉を行いました。今団交では、労使関係、安全問題と労務管理の一部について交渉しましたが、全ての項目において対立でした。

労使関係について本部は、労使は対等ということを確認した上で、労働協約の文言の訂正を迫りました。会社は、他の労働組合と同じものでなければならないとして、一字一句の差違があってはならないことを主張しました。本部は「労働協約は、会社と組合がそれぞれ締結するものだから、労働組合別に異なる労働協約があっても問題ない。この協約は会社の独善で決めていて問題だ」と迫りました。

労使協議の場として本部は、団体交渉を優先順位とするべきだと主張しましたが、会社は、経営協議会も業務委員会も重要度は同じだと見解を示しました。本部は「重要度が同じなら団体交渉を最優先にしない理由はない」と追及しました。団交の開催条件についても、本部は「限定列挙すること自体おかしいこと。団交に規制をかけることは日本全国JR東海だけだ。前近代的な労使関係だ」と主張しました。会社は「それは言い過ぎ。この間これでやってきた」と、明確な反論はできませんでした。

苦情処理会議の公開を巡る議論では、会社は人事上の問題は公表すべきではないと主張しましたが、本部は「本人が公開を希望していれば出すべきだ。静岡地労委での案件では、最高裁で会社が負けた。会社は最高裁の凡例に従え」と主張しました。

安全問題については、関係社員へ徹底しているとの会社見解に対し、「のぞみ34号」台車枠亀裂事故を実例として、現場で検査する社員には一切事故の概況を知らせていない現実を追及し、これで安全は確保できないと主張しました。

パワハラにおける労使協議の場については、会社が責任をもって対応するとしか回答しませんでした。本部は、実例として静岡でのパワハラによる社員の飛び込み自殺について迫りましたが、会社は個別のことは議論しないと逃げました。続いて、本部は「会社のパワハラ対応の場は、事実をねじ曲げる場である。以前の静岡駅長のセクハラにおいても、申告した社員を報復的に転勤させた。会社に都合の悪いことは隠す場になる」と主張しました。

最後にコロナ関係で、本部は「発熱や感染した場合、会社は私傷病であると言ったが、厚労省は休業補償にするよう指導している」として、私傷病であるかを再確認しました。会社は、「休業補償しなければならないとはなっていない」として、あくまでも私傷病の扱いを改める考えはありませんでした。

第4回団体交渉は、8月28日です。