

労働条件の改善要求に対して、

「協約は締結出来ない」と主張する会社！

これで団体交渉と言えるのか！

会社は、2007年度協約改訂第1回団体交渉の中で、この間の協議に踏まえると「JR東海労とは基本協約を結ぶ前提にない」との考え方を明らかにしました。このことは、JR東海労と会社が団交で議論を積み重ねても、その結果を「基本協約として締結しない、協約に反映しない」とあらかじめ宣言しているに等しいことです。まったくふざけた話です。団体交渉は憲法で保障されています。交渉した結果が協約として締結できないことがわかっていて「団体交渉を開催した」と言えるのでしょうか。明らかに労働組合との協議を無視する不当労働行為に他なりません。

今、職場では「会社・管理者絶対」の労務管理が横行し、やりどころのない憤りが渦巻いています。休日出勤、年休未消化など要員問題や休憩時間変更、主任レポートの強要など労働条件に関わる職場諸要求も鬱積しています。多くのユニオン組合員から「ユニオンでは解決してくれない。役員に誤魔化される」と意見・要望も寄せられています。だからこそ、私たちは、協約改訂交渉のタイミングで諸要求解決に向けて申し入れを行いました。

しかし会社は、労働条件については、交渉の「入り口」において協約を結ぶ意思がないことを明らかにしつつ、他方において「団体交渉は行った」という言い訳のためだけの交渉でお茶を濁そうとしているのです。これではまったく無意味な交渉となってしまいます。したがって、本部は、今回の団体交渉を通じた職場諸要求解決については実現し得ないと判断しました。

そのような状況に踏まえ、今年の協約・協定改訂交渉では労使関係部分のみの交渉を行います。その中で、職場の組合活動に対する介入（ビラ配布行動への妨害、掲示の一方的撤去など）や労働組合軽視の姿勢を追及していくこととします。

職場諸要求、労働条件の改善については、職場闘争の強化と、あらたな交渉の場を追求していくこととします。職場からの闘いにより、働きがいのある職場環境をつくり上げていきましょう。