



東地申第1号

6月17日 第2回交渉—その2

「JR東労組東京地本第35回定期大会発言及び 支部大会発言」に基づく申し入れ

2. 施策等を進めるにあたって安全第一・働きがいの向上を構築していくため労使合意に努めること。また、労使議論については、必要な時間を十分確保し前広に行うこと。

会社回答 施策実施にあたり具体的な提起があれば、「労使間の取り扱いに関する協約（平成30年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

組合 この間、提案前に説明を受けてから提案を受けてきた。なぜ、やめたのか。
会社 会社として成案になってから提案をするというスタンスである。東労組にだけ説明することはやめて、各労組に対して、成案になってから提案をしていく考えである。
組合 労使の合意なしに一方的に説明を行わないことは認められない。今まで通りに戻すこと。労使慣行である！
会社 各労組平等に取り扱うため、成案になってから提案する考えである。
組合 一方的である。他労組はこの場での議論は関係ない。JR東労組東京地本と東京支社との関係である。
会社 本部・本社間で議論していることだが、昨年まで施策が進まなくなっていた。経営環境が変化するスピード感が半端ない。会社として様々な施策を打たなくてはならない。時間軸を意識していくことが重要である。
組合 東京地本・東京支社間で施策がとまったような事象があったのか？
会社 施策が止まったということは無いが、実施日が遅くなったことはある。会社として施策を進めなければならない。
組合 スピード感・時間軸というのであれば、提案内容の説明を行ってから提案をする方が、円滑に議論が進みやすい。なぜ、説明をやめたのかを具体的に説明するべきである。
会社 主張は承るが、提案してから議論していくということが会社の考えである。提案の方法については、変えない。
組合 労使合意に至っていない！

これまでの労使慣行を会社の都合で
一方的に変更することは認められない!!

組合 交渉委員について、現在の8名では現場の説明には限界がある。現場説明員を交渉委員の8名とは別に現場説明員を団体交渉に参加させること。
会社 本部・本社間の協約協定で8名となっている。関係者は交渉委員の人数の中に入れて問題ない。
組合 スピード感・時間軸を意識するのであれば、現場説明員を交渉委員とは別に入れるべきである。
会社 人数については、本部・本社間での協約協定で団体交渉の参加人数が決まっている。
組合 事案によっては、現場の声が重要である。労使双方の議論で現場説明員を入れても良いのではないかと。交渉参加限度があるので、正しく伝えることが前提である。
会社 言いたいことは分かる。協約がそのようになっている。協約を逸脱することはできないので、協約の条文に則ってやっていく。

会社がスピード感や時間軸を意識するのであれば、
現場の正しい状況把握を踏まえて議論することが必要だ!

対立!

組合 説明を求めた案件について、なかなか返答が来ない。
会社 スケジュール感を持って対応しているがケースバイケースである。
組合 説明は、団体交渉に含むという認識である。今後も勤務開放を求めていく。
会社 勤務開放には出来ないで勤務調整できない。
組合 団体交渉に関わる事象や施策に関する説明についても勤務開放にならないのか。
会社 説明することはできるが、勤務開放はできない認識である。
組合 この間、一方的に提案変更していることについて、内容や納得感など進め方に問題がある。お互いに議論をして納得して合意を目指していくべきである。
会社 提案や団体交渉は、今後もしっかりやっていく。会社は、各労組平等にやらなくてはならない。東京だけ協約を逸脱するようなローカルルールのことはやりたくない。会社として、施策実施の確認メモに基づき、労使合意に向けて、お互い納得する議論をしていく。

一方的に団体交渉の進め方を
変えることが問題!

労使双方がお互い納得する議論を行い、交渉内容の
合意を目指していくことを確認して第2項終了!

その3へつづく