

業務部速報

No. 6

発行 12. 8. 29

JR東労組 業務部

申1号

第28回定期大会発言に基づく申し入れ交渉を行う！ その1

本日、第28回定期大会発言に基づく申し入れの第1回の交渉を行いました。国鉄改革以降、現場で汗し、国鉄改革の原点を守り抜き、会社の発展のために現場第一線で奮闘する組合員の怒りと悲しみ、会社に対する不信と疑問に満ちた要求を突きつけ、真摯な回答を求めて交渉を開始しました。本日は、第1項、2項、4項について交渉を実施しました。



第1項 労働協約遵守について (会議室問題)

確認事項

- 労働協約は労使双方遵守するものである
- 勤労マニュアルは会社指導の内容を支社がマニュアル化したものである

組合の主張

三鷹車両センターでは、会社施策のための集会でも会議室が借りられず、公園で集会を実施する異常な状況が発生！

現場長判断は労働協約を超えるものなのか？

会社はごまかしている。現場長が判断するのはよい。しかし、今まで20数年は借りられていた。協約締結中に勤労マニュアルを一方的に変更したから今もめている。現場長判断でない、マニュアルが原因だ！

勤労マニュアルの一時的な変更は本社の指示か？各職場で作っているなら職場には交渉権がないため交渉できない。第三者機関へ訴えるしかない！

会社の主張

一切貸し出しをしていないわけではない。施設管理ができるときは貸し出している。貸出は各職場で状況が違うため現場長判断。

労働協約に基づくものは労働協約、労働協約で明らかにされていないものは現場長判断

もともと会社は施設管理権の中で、可能な限り貸し出しをするという姿勢は変わらない。結果として問題が起きているのは承る。

相変わらず施設管理権のみを主張

マニュアルは支社・本社関係なく、会社が作成したもの。本社はマニュアルを作れとは指示していないが、施設管理を徹底することは指示した。

会社作成を認める！

第1項 労働協約遵守について (議事録問題)

東京地本のあっせん申請に対する会社の見解は？

労使で議論した内容に対し、削除する理由に一致点を見いだせず、あっせんせざるを得なかった。

議事録内容の削除は本社指導なのか？安全の確保、職場の声という文言が削除されるのはおかしい！

あっせん申請は労働協約にある解決手段だが、話し合いでやってきたことから残念、遺憾である

一時的に削除したわけではない。会社としては代案も含め提示している。自主的解決が図れなかったことは残念だ。

支社の判断でやっている。本社は締結しろともするなどもっていない。労使間で共通認識となるように指示している。

安全の確保は労使共通認識でないのか！

その2へ続く