



「労使間の取扱いに関する協約」の 申8号 改訂に関する申し入れ

「労使間の取扱いに関する協約」を現場長が都合よく解釈し運用しており、労使議論を蔑ろにする事態が発生しています。「労使間の取扱いに関する協約」は、「信義誠実の原則に従って健全な労使関係を確立し、社業の発展と労働条件の維持向上を図る」ことを目的に締結しています。本協約が9月30日をもって改訂をむかえます。本部は申8号「労使間の取扱いに関する協約」の一部改訂に関する申し入れを全13項目でおこないました。

【労使間の取扱いに関する協約の遵守について】

◆労使間の取扱いに関する協約第1章第1条（目的）および第4条（組合活動）の趣旨を全支社に徹底をはかること。また、「労使間の取扱いに関する協約」の運用にあたっては、現場管理者による一方的な解釈をおこなわず、これまでの議論経過ならびに確認事項を遵守すること。

（参考）第1条 東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）と東日本旅客鉄道労働組合（以下「組合」という。）は、信義誠実の原則に従って健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を図ることを目的とし、この協約を締結する。

第4条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。

施設管理権を理由にした労働協約の一方な解釈は認められない！

【苦情処理会議・簡易苦情処理会議について】

- ◆苦情処理会議に苦情申告者、参考人の出席
- ◆苦情処理会議の会議内容の公開
- ◆簡易苦情処理の審議途中での発令はおこなわないこと

事故発生時、事象と本人の証言に齟齬が生じた場合、臨時的医学適性検査を受診し、病気を理由に他職摘要となる事態が多く発生しています。事故との因果関係も明確にされず、本人の理解も得られていません。専門家の意見が入った会議のあり方が求められています。

専門家の意見を入れた審議の実現！ 審議途中の発令はやめるべき！

【組合掲示板について】

- ◆組合掲示板に掲示した掲示類を許可なく撤去しないこと（第66条への条文の追加）

**不当労働行為に認定された「八王子掲示物撤去事件」を踏まえ、
同様に事態を二度と引き起こさないために条文の追加を求める！**

【会社施設の一時使用について】

- ◆協約に則り、施設等一時使用許可をすること。（第62条第2項の改訂）

組合活動の原点である職場活動の否定を許さず、労働協約に基づき職場での東労組運動を保障することを求めます

労使共通の申請書として「施設等一時使用許可願」を求める！

【あっせん、調停及び仲裁について】

- ◆第69条の定めに基づき、あっせん、調停及び仲裁をおこなわざるを得ない事態に至った場合は、労使は労働関係調整法及び労使間の取扱いに関する協約の趣旨に基づき誠意をもって対応すること。

労使の議論を尽くし解決に至らない事態に対して、第三者機関を活用し問題解決を図るため、労働委員会への「あっせん」をおこないましたが。会社は「労働争議が発生していない」という理由であっせんに応じていません。労働協約や労使共同宣言の趣旨に基づく議論での解決に至らなかった事態に、会社は「あっせん」に応じることは当然です。

労働協約や法律の趣旨を踏まえて、会社は誠実に対応すべき！

当たり前前の職場活動を全職場からのたたかいで守り抜こう！