



中央本部へ「労働協約62条を遵守し、不当労働行為の是正を求める」要請書を提出!!



「労働協約62条を遵守し、不当労働行為の是正を求める」要請書

さいたま運転区（旧浦和電車区）では、この間の労使間の取扱いに関する協約（会社施設等の一時使用）第62条を逸脱し、日勤管理者がいないことを理由に会議室の利用に時間制限をかけてきました。さらには、土休日は他職場の役員、上部機関役員をも部外者として、職場への立ち入りを拒否し続けています。このようなJR東労組の職場活動の「排除」を目的とした「不当労働行為」は是正しなければなりません。

大宮地本は分会と連帯を深め議論を行い、「協約」通りの取扱いを会社に求めてきましたが、2015年4月24日、大地申21号「労働協約第62条の遵守を求める緊急申し入れ」の団体交渉の席上で、会社より「様式7（施設等一時使用許可願）は3日前」「様式8（使用許可）は当日なのは、協約に反していないし問題無い」との回答を受け、しかも「組合の会議室使用は、当日にならないと許可しない」「当日になっても会社が使用せず空いていれば使用を許可する」と言い切り労使協議は対立し、解決が困難な状況となりました。このままでは、憲法で保障された正常な組合活動が行えないことから、大宮地本は第三者機関への「あっせん」申請を行うことを決定し、2015年5月20日に埼玉県労働委員会に「あっせん」を申請し受理され、状況の打開に向けて取り組んできました。しかし会社は、埼玉県労働委員会の受理から約2か月もの間、事態打開に向けた努力もせず、2015年7月23日埼玉県労働委員会より「あっせん事件の打切りについて」という通知が大宮地本に郵送され、理由も明らかにせず、一方的に辞退してきました。この件について埼玉県労働委員会からは、「会社のあっせん辞退により、2015年7月15日付で打切りとした。会社から『答弁書』が提出されているが、労使合意が無いと『答弁書』は示せない。『答弁書』の扱いについて今後は労使で議論をして欲しい」との旨を受け、会社の「答弁書」を支社に提出するよう求めてきましたが、会社は「内部の調整が図れない」として「答弁書」を出さないと回答を受けました。その後、2015年7月31日埼玉県労働委員会より、突然会社の答弁書が同封された「簡易書留」が郵送され、内容が明らかとなりました。この「答弁書」は、いくつもの事実と反する記述があり読むに堪えがたい内容です。

具体的には、

- ①施設管理権を主張し、組合が求める「労働協約」に準じた取扱いについては一切触れず、今まで行ってきた対策（予定簿を置いたこと、地区センター会議室の使用）を実施したことを主張し、論点をずらしている点。
- ②「浦和電車区事件」地裁判決で職場が騒然としていたため、土休日の利用を許可しないことを理由にして原則許可しないと、これまで一度も労使で議論してこなかった内容を理由として挙げられている点。
- ③「誰が上部機関役員であるのか把握していない」と答弁書にはあるが、事前に、「部外者申請」にて職場以外の参加者は所属、氏名を記載し会社に申し込みを行っていることと、当日は地本業務部長が、丁寧に名刺を渡し、役職・氏名を述べている点
- ④労働安全衛生委員会での「賃金を払わない」と発言したことを発言していないと主張している点。
- ⑤この間の団体交渉等で議論が成立していないにも関わらず、本あっせん申請は、当事者間で解決されるべきものと主張している点。

労使のこの間の議論を踏まえれば、あえてこのような答弁書を書き、「労働協約」を蔑ろにしていると言わざるを得ません。

今回の支社の「辞退」を受け、大宮地本は、遺憾ではありましたが労使議論を行いつつ、本部・本社間における申8号『労使間の取扱いに関する協約』の改訂に関する申し入れ』についての団体交渉の議論の推移を見守り、対応を進めてきました。本部・本社の、申8号の妥結及び、『労使間の取扱いに関する協約』に関する確認メモ」締結を受け、さいたま運転区で行っている会議室利用申請について、様式7が提出された場合、会議室が空いているのであれば、様式8をその場で手交することを求めてきましたが、会社は「労使間の取扱いに関する協約及び確認メモを締結したことは承知している。1項で会議室の議論がされ、確認メモにも記載されている事項について本社に確認したが、あくまで、会社の使用がない場合で貸し出しが可能な場合について貸し出すことを議論してきた。現行のさいたま運転区の取り扱いで問題ないといわれているが今後も議論を継続していきたい」と回答していますが、「あっせん」を辞退されこれまで議論してきて一向に解決に向けた一致点が見出させないことと、そもそもこの回答は、本社・本部間での確認事項や東労組第31回定期大会での社長あいさつに反するものであり、このままでは、現状を打開することは出来ません。したがって、大宮地本としては、2度にわたる労使議論が対立し、あっせん申請を辞退した大宮支社と「労働協約第62条」に基づく便宜供与の在り方について議論していくことは限界と判断し、本部・本社間での議論及び「不当労働行為」の是正に向けて東京都労働委員会への救済申し立てを強く要請致します。

以上

会社は協約62条を守れ!!!