



「労使間の取扱いに関する協約」の一方的な運用変更を許さず、 労使合意を前提とした労働協約の運用を求める申し入れ 提出!

申6号

JR東労組は令和6年10月1日に会社と協約を締結しました。運用場面で大きな問題点が3点発生しています。

- ①2023年12月に本社から説明を受けた内容を変更したいにも関わらず、組合に対して一切の説明もなく、「10月の協約改訂で上書きされた」「議事録確認にも記載している」と言われ、一方的に内容を変更してきた。
- ②「労使間の取扱いに関する協約」第49条では、組休の取得要件は(5)に記載されているが、組休で経営協議会や団体交渉に参加することは協約に反する行為ではないか。組合は第49条(1)経営協議会や(2)団体交渉を適用するべきだと考えているが、会社は、「組休で経営協議会・団体交渉への参加可能」との考えが理解できず、協約から逸脱しているとの疑念がある。
- ③組休と経営協議会・団体交渉が同一日に混在した際は、その時間分は協約第51条に基づき、会社から賃金が支払われていたが、組休で経営協議会や団体交渉に参加するとなれば、組合員の賃金が控除された分を組合が補填することになり組合にとっても大きな不利益である。

以上の課題から、2項目を申し入れました。

1. 「労使間の取扱いに関する協約」の運用を会社が一方的に変更した経過と、組合に一切説明なく運用変更が可能であると判断した会社の認識を明確にすること。また、組合への説明も一切行っていないにも関わらず「10月の協約改訂で上書きされた」「議事録確認にも記載している」と発言したことに対する認識を明確にすること。
2. 2023年12月に本社から説明を受けた内容の変更は、労使合意が前提であり一方的な変更を行わないこと。

**労使間の取扱いに関する協約の一方的な変更を許さず、
組合員の雇用と利益を守るために、会社には是正を求めています!**