



「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

1月15日 団体交渉

Vol. 1

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、組合への説明も議論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。

【回答】令和6年10月1日の労使間の取扱いに関する協約改訂に向け、改訂内容について説明を複数回行い、真摯に議論したうえで締結に至ったものと考えている。しかしながら、一部改訂内容に関し労使間での認識の齟齬が生じたことについて、**会社としてその議論の一連の過程において課題があったと認識している**ところである。

【組合】

- ・ 問題点は3点ある。
- ① 2023年12月、組合が本社から説明を受けた内容を組合に一切説明することなく本社が一方的に変更したこと。
- ② 「労使間の取り扱いに関する協約」第49条に定められているように、組休の日に経営協議会や団体交渉に参加することは協約違反ではないか。
- ③ 組休と経協・団交が同じ日に開催された際は、経協・団交に参加している時間は賃金が支払われていたが、それが不支給になることは組合員の不利益になる。さらに、不支給分を補填する組合にとっても負担となり、労働組合の弱体化につながる。
- ・ これらの事態を招いた会社の責任は重い。
- ・ 各地本から「本社はJR東労組に対してだまし討ちではないか」との声が届くほどである。
- ・ 労使確認・労使合意を一方的に破棄する行為である。
- ・ 運用変更は労使合意が前提であることを踏まえて、内容の是正を求める！
- ・ 議論の一連の過程に課題があった内容を具体的に示すべきだ！

【会社】

- ・ 組休と経協・団交が競合した場合の取り扱いに、各地本によって差異があったので、2023年12月に組合に説明してきた。
- ・ 組合に対して「一部地方において、組休の日に団交をした一部時間帯の賃金控除をしなくて良いとしたことが、本来の扱いではなく誤りであった」と説明していない。
- ・ 2023年12月に、本社から組合への説明時に「過渡的な取り扱いであり、2024年の改訂時までの取り扱いである」と説明していない。
- ・ 2023年12月の説明から協約締結までの間に、組合に対して「12月に説明したことを変更する」と説明していない。

組合に対し一切説明がない！ 一方的な変更だ！

～Vol. 2に続く～