



## 大地申第8号 「労働協約の遵守義務」を逸脱した取り扱いの是正を求める申し入れ団体交渉を行う その①

### 冒頭議論 「事務取扱上の誤り」とあるが原因究明の視点から経過を合わせる！

9/20 に組合員に対し簡易苦情処理の申告について記載がない事前通知書が手交され、9/21 夕方に組合員から相談を受け発覚。速やかに管理者へ申告し、手交した現場長と分会長の間で話しがされました

9/21 夕方

組：裏紙が白紙だったが、あれはどこで出力されるのか？

会：職場で印刷する。裏面が白紙になり申し訳ない。本人は簡苦出す意思があるのか？

組：分からない。出すか出さないではなく、裏面に記載があるが正当だと思う。

会：分かりました。本人には話をしたい。



~~~~~  
その後、現場長より組合員へ電話で『簡苦申告の意思確認』がされ、出す意思が無いことを知る。確認

改めて分会長と現場長が話をする

組：さっきの件ですが、紙は出し直しするのか？

会：出し直しはしない。本人に電話で確認し、簡苦は出す意思ないと確認した。裏面が白紙で出したくても出せなくなると不幸になるので。



翌日 9/22AM

裏面記載済の事前通知書が再手交され、改めてその時間より簡苦申告できる旨を通告

その後、現場長より分会長に対して一連の取扱いに誤りがあったことの謝罪がされる

会：調査した結果、9/21 夕方の現場長と分会長のやり取りについては確認できなかった。

組：(分会長)9/21 夕方に相談を受けて現場長とお話をさせて頂いたが、確認できなかったのか？

会：会社として現場長に複数回確認を取ったが、9/21 夕方のやり取りは確認できなかった。

組：こちらから投げていないのに、分会長に翌日急に謝罪されるのか？当事者の話を受け止めているのか？

会：しっかり受け止めている。今回はコミュニケーション当事者の現場長に確認している。

組：原因究明の視点で議論しているが、ここまで時系列が合わない前提に立てない。

組：分会長も当事者、事故が起きれば全員に聞く、なぜ組合に関する事は当事者に聞かないのか？

会：責任ある立場の管理者に確認をしている。今後もこのスタンスは変わるものではない。

組：自分が交渉で発言した経過が「責任がない」と言われているように感じる

会：交渉経過はしっかりと受け止め交渉、現場に返していく。



**組合 聞き取りは当事者全員に行うべきだ！**  
**責任ある管理者へ確認するスタンスは変わらない！会社**

**原因究明の前提は時系列を合わせ交渉経過を一致することを確認**



## 大地申「労働協約の遵守義務」を逸脱した取り扱いの是正を 求める申し入れ団体交渉を行う その②

1. 異動する組合員に対して「事前通知書」に労働協約の定めにある「簡易苦情処理の申告」について記載がないものが手交された原因を明らかにすること。

会：社員の人事情報が決まり次第、人事から主幹を経由し現場へ労働協約の適用を受ける社員に対し「裏面記載が必要な社員」である旨を伝えている。今回も事前に伝えていたが連絡の中で齟齬があり、印刷段階で連絡が抜け落ちてしまい、結果として裏面がないまま印刷され手交された。

組：連絡が徹底されていれば発生しなかったのか？

会：確認会話ができていればこういうことはなかったと思う。

組：確認会話もあるが、発令する管理者が労働協約第38条について理解していれば防げたのでは？

会：認識があれば防げたと思う。

組：事務手続き誤りで組合軽視ではないというが、労働協約違反と捉えられかねないと受け止められても仕方がない事象であるという認識に立てるか？

会：この事象で労働組合軽視ではない。ただこういう事象が起こることで、そう捉えられかねないことは受け止めている。

## 労働協約違反と捉えられかねない事象であることを確認する

2. 今事象は労働協約第38条及び、第43条による組合員の権利である簡易苦情処理と申告の機会が失われかねない労働協約違反となるため、再発防止の対策を講じること。

会：裏面記載が欠けていたからといって簡易苦情処理申告が制約されるものではないから、本件事象をもって労働協約違反になるとの認識はない。今後同種事象が発生しないよう再発防止を図る。

組：意図が分からない。違反の認識がないのに再発防止を図るとは？

会：労働協約の規定にはない。事前通知書等、人事に関連する取り扱いの一環であり、裏面が欠如しているからと言って申告機会が失われるわけではなく逸脱ではない。これまで行っていることが今回抜けたことは重く受け止める。

組：この間、慣行で行われてきた裏面記載がないことで「制約されるものではない」というが乱暴では？

会：今回はそのような点も受け止めて、例外的な処置として再手交させていただいた次第である。

組：組合員からすれば、手交から24時間以上経過してから実は簡苦申告したかったとなった場合は？

会：仮定の話はそぐわないが、問題ないとは思っていない。今回は社員の立ち位置に立って再発行した次第である。

## 労働協約遵守は労使の共通認識だ！ その③へ



## 大地申第8号 「労働協約の遵守義務」を逸脱した取り扱いの是正を求める申し入れ団体交渉を行う その③

- 組：記載しないことで適用範囲が失われかねない事象であったと受け止められる認識は一致するか？
- 会：その認識は一致する。今回事象の原因は会社側にあると受け止めている。そのため今回は例外的な対応で再手交した。二度と繰り返さないよう再発防止に努めたい。
- 組：協約の範囲内において丁寧に行使できる環境は裏紙の記載があることも一つの環境整備だと思うが、今後も変わるものではないのか？
- 会：行使できる体制の確保、裏紙をつけることは流れとしてやってきて今後も変わることはない。
- 組：現場長が簡易苦情処理の申告の意思確認をしていたが、どう受け止めているのか？
- 会：簡易苦情処理の申告は本人が簡易苦情処理委員会に申告すべきであり、申告書は現場長から取得するが、箇所長が申告の有無等の意思確認をするものではない。
- 組：対策についてどのように考えているのか？
- 会：事務取扱の徹底、足腰の強い管理者を育成するため、労働協約の重さを理解し、コミュニケーション図りながら管理者研修等の内容のパワーアップなどしっかりと認識を高めていきたい。

**労働協約の適用範囲が失われかねなかった認識を一致！  
労働協約の遵守義務のもと労使で理解し尊重することを確認！**

### 3. 労働協約を逸脱した取り扱いが繰り返されていることから是正すること。

- 組：昨年は大宮駅会議室の「便宜供与」、今回は「簡易苦情処理」、共通して労働協約を逸脱した取り扱いが繰り返されている認識はあるか？
- 会：そういうように捉えられかねないという認識には立つ。
- 組：具体的な再発防止対策は？
- 会：どこに力点を措いて誰を対象にするか据えて研修等の充実を図って再発防止を図っていく。
- 組：今団体交渉を踏まえて、正しく現場に返して認識が一致しなかった所の変化は返してほしい。
- 会：事象を踏まえて、勤労として責任を持って話していく。
- 組：納得感を持った指導がないと二度と繰り返さないとならない。コミュニケーションを図って頂きたい。
- 会：しっかりと議論の中で行っていきたい。

**労働協約逸脱した取り扱いが繰り返されていると捉えられかねない認識を一致！  
交渉経過を現場に返しコミュニケーションを通じて再発防止を確認！**

**JR東労組は労働協約の権利が正しく行使できる環境の整備を目指します！**