



ホームページ



Twitter

JR 東日本会社、あっせんを「拒否！」

職場で発生する問題やハラスメントの是正などを求めこの間の団体交渉において議論を行ってきましたが、再三再四指摘するものの不誠実な対応に終始した事に対し、「誠実交渉義務違反」として6月30日に東京都労働委員会へ「あっせん申請」を行い受理されました。

しかし、7月11日に **JR 東日本会社から「誠実に交渉を行っているので、あっせんの内容は適さない。よって拒否する」との答弁書**が提出され、**対立却下**となりました。

Hachioji MAIL NEWS 2022.06.30 No. 201

「誠実交渉義務違反」として 東京都労働委員会へ あっせん申請を行い、受理される！

これまで「営業統括における柔軟な働き方の実現に向けた営業統括センターの設置について」の提案に対し、会社は「検討中」や「決まり次第示す」との回答に終始し、提案実施に伴う労働条件の変更について労使の認識は一致出来ませんでした。また、障がいを持つ組合員に対する合理的配慮を欠いた差別、ハラスメントの是正を求めた団体交渉では、「回答を差し控える」と回答を拒否しました。

労使議論は労使双方が合意形成を図りながら問題の解決を目指すべく、労働組合に対して明確な労働条件を示さないことや回答を拒否することが繰り返されては労使の合意形成による問題解決もできず、組合員の利益を守ることが出来なことから、これまで何度も指摘し自主的解決の努力を尽くしてきましたが、労使対等・信頼構築の原則に則った団体交渉が行われず、また、障がいを持つ組合員に対する合理的配慮に関する協約（第69条1項2項に基づき、6月30日に東京都労働委員会へ「あっせん申請」を行い、受理されました。

「団体交渉を行っている＝誠実に交渉を行っている」ではない！

説明する必要はない 回答は差し控えたい

八地申第2号（3月25日申し入れ、4月15日団体交渉開催）
エッセンシャルワーカーとしての権利を最大限に守るため、働くことができない。

2022年3月ダイヤ改正で営業統括センターが発足しました。柔軟な働き方の実現に柔軟な働き方の実現に提案を受け、12月に開催されましたが、業務・運営については「検討中」や「決まり次第お知らせする」と回答し、具体的に示される事なく終了しました。以後、組合への説明は一切ありません。3月12日付で全乗務員区所の全社員に対し、営業統括センターとの業務発令が行われました。

提案内容はMAIL NEWS No.46を、この間の団体交渉の内容は、二次元コードからHP「団体交渉資料」申12号、申20号をご参照下さい。

施策を進めるにあたっての労使議論のあり方について、認識一致を図ろうとしましたが…

会社回答

- 「交渉時では決まっていなかった。」
- 「業務の考え方が変わったのは1月だが、労働条件が変更されるものではないため、説明する必要はない。」
- 「5月の交渉で議論はしてました。」

労働組合を軽視し「労働条件の変更ではない」と誤魔化す、その姿勢が大問題だ！

そもそも、労働組合に対して具体的に決まっていなかった提案を、交渉の場で「決まり次第説明する」と回答した約束をも反故にして一方的に施策を押し進める手法は、労働組合を軽視し「労使で議論を深める」といった誠実交渉義務を違反する対応です。

「会社が決めた事に従え」といったやり方では組合員の雇用・健康は守られない事から「誠実交渉義務違反」であり、あらゆる手段を活用して会社姿勢を正していく事を通告して終了しました。

誠実交渉義務違反の不当労働行為を許さず、働きがい・生きがいの感じられる職場実現を求め、全ての仲間と声をあけよう！

八地申第24号（4月20日申し入れ） 5月27日 第2回団体交渉開催

「あっせん2027」の理念である『ヒト』を起点とした“信頼”と『モノ』の創出を目的とした障がい者への合理的配慮を欠いた不誠実な対応を緊急申し入れ

第1回（自18日）より、再三再四を確認

「聞き取れない」という本人申告を「聞き取りづらい」と判断したことについて

その回答を求めたが…

JR 東日本会社の回答
調査は実施しているが、調査の内容について総合的に判断し回答は差し控えたい

輸送サービス労組	JR 東日本会社
なぜ回答が出されないのか？	先程の回答の通り、調査結果をすべからずお答え出来る事と出来ない事がある。
やりとりがあったか否かの回答も答えられないのか？	個人が特定されかねない話に対し、個別具体的に答える事は出来ない。
第1回交渉で「ハラスメントは無かった」と回答したが、その認識が変わった事で回答しないのか？	その部分を含め、回答を差し控える。
今回の回答では、第1回交渉の経過が変わる事にもなるが？	そのあたりも踏まえて、総合的に判断した。回答は差し控える。

調査をした上での認識や見解が一切出されない回答の連続！
企業倫理に関わる事であり問題の解決を目指す労使議論を行っているにもかかわらず、終始回答を行わない対応は団体交渉そのものの否定であり、認められない！

議論の継続を確認し中断、第2回交渉を終了！

▲詳しくは公式ホームページの団体交渉資料をご覧ください

これらの対応で本当に「誠実に交渉を行っている」と思いますか？

組合員の利益を守るため、会社の「遣り得」を許しません

やりどく

【やりどく】人の迷惑になることや法に触れることを、自分の楽しみや儲けを優先して厚かましく実行すること