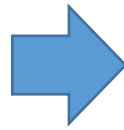


申18号 「労使間の取り扱いに関する協約」の遵守を求める緊急申し入れ団体交渉」 3/14

2月23日 経営協議会を開催する予定でしたが、会社側から労使共同宣言の失効を理由として一方的に経営協議会を見送るとの考えが通告され開催に至りませんでした。よって、労使間協約第6条に基づき経営協議会を速やかに履行することを求めて議論を行ってきました。

JR東労組とJR東日本は労働協約を締結しており、遵守しなければなりません

労働組合法 第三章 労働協約
(第十四条)
労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。



労働協約 第1節 経営協議会
(第5条) 会社と組合は、会社の繁栄を目的として、相互の意思疎通を図り会社運営の円滑を期すため、経営協議会を設ける。
(第6条) 経営協議会は、本社、地方において行う。

職場で「コンプライアンス」を声高に言っている会社こそ、遵守していない!!

◇会社主張

- 団体交渉、経営協議会いづれも労使間の取り扱いに関する協約の規定にある部分だが、協約の位置づけが異なる。別のものとして定義されている。
- 経営協議会については、信頼関係の精神に反する状態になったことから地本支社間においては、当面見合わせる。
- 団体交渉は、様々な労使間の課題を議論することは法律にも定められている。開催しないことは不当労働行為になってしまうため行う。

◆組合主張

- 会社の繁栄を目的にしていることは変わらない!
- 労使間の取り扱いより、会社の考え方が優先になっている!
- 組合は、一度も「未来永劫一律定額ベアを実施しろ」とは求めていない! 恣意的な回答でまどわしている!

- 将来に渡って一律定額ベアを主張していると認識している。



未来永劫一律定額ベアは求めていない。あくまでも、格差ベア＝所定昇給額を算出基礎としたベースアップをすべきでないという議論を団体交渉で伝えており、本社も認識している。それを意図的に捻じ曲げていることは「東労組がストやる組合＝悪」と映し出さなければならない証左だ。

会社の不当労働行為を断固許さず、反転攻勢で闘い抜くぞ!!