

## 関西新幹線サービックと団体交渉を開催！

昨年12月16日、18:00より地本は、新大阪丸ビル別館において（株）関西新幹線サービックと団体交渉を開催しました。出席者は山口副委員長、浦谷業務部長、松井特別執行委員。サービック会社からは人事勤労課鈴木課長、人事勤労課市川係長、事業部宮崎部長代理でした。

### 《 「発」第1号「団体交渉」開催の申し入れについて（2015年10月1日申入） に対するサービック会社の回答 》

1. 新大阪第二事業所で勤務していた松井重勝組合員に対する「訓告」処分（6月22日付）発令に至った理由と撤回について

6月22日、御社へ出向し新大阪第二事業所で勤務していた松井重勝組合員に対して訓告処分が発せられました。御社の就業規則等を詳らかにして頂き、処分発令に至った経過と理由を明らかにして頂きたい。

**【回答】**新大阪第2事業所に所属していた松井社員は、平成27年4月18日新大阪駅幹2ホームにおいて業務用エレベーターの閉扉について鎖錠確認を怠り、セキュリティ扉を未鎖錠としたが、これは就業規則73条、74条に定める行為に該当するため「訓告」処分とした。

2. 松井重勝組合員に対する「訓告」処分の撤回について

御社に出向中であつた松井重勝組合員は、御社企業理念、経営理念に沿って日々、業務に就いていました。

当日は、本人が御社での出向を終える最後の出勤であり、そうした先輩組合員に対して不誠実な対応であつたと考えます。さらに、現在も御社へ出向中の組合員に対しても、勤労意欲を削ぐことにもつながります。よって、発令された処分を撤回して頂き、後進の出向組合員の熱意、やる気を起こさせる対応を要求します。

**【回答】**処分は正当なものであり、撤回する考えはない。

3. 新大阪第二事業所に関する職場の諸条件の改善について

御社による出向社員、正社員に対する社員教育・指導について、こうした処分の乱発では懲戒を恐れるあまり仕事に集中出来なくなり勤労意欲を低下させ、さらに管理者や上司との人間関係の悪化を招きます。よって、今後は安全確保の障害になる処分の乱発による社員管理を改めて頂き、働きやすい労働条件と人間関係の改善を求めます。

**【回答】**処分の乱発などという事実はない。引き続き、適切な社員管理を行っていく。

### 《 議論内容 》

組合：今回、団体交渉を申し入れたのはJR東海会社が団体交渉の開催を拒否したためである。JR会社は、サービックの定めによるものであるからサービックと話をしたいと回答したため、サービック会社に団交開催を求めた。

私は、国鉄から46年間勤務してきた。処分を通告された日は、46年間の実質の退職の日であり受け入れられなかった。撤回の意思はないということか。

サービック：4月18日、松井さんが新大阪駅幹2ホームにおいて業務用エレベーターの閉扉について鎖錠確認を怠り、セキュリティ扉を未鎖錠としたので就業規則に基づいて処分の決定をしているので撤回するの意思はない。

組合：処分の件は、エレベーターの件だけなのか。

サービック：そちらの行為に対して就業規則の定める行為に該当したので訓告処分とした。

組合：73、74条は懲戒規程か。

サービック：73条は処罰の基準と決定について述べた内容で、社員が基本義務の履行を怠って表彰、懲戒規程の定めに関連する行為を行った場合に審議の上、懲戒するという内容である。74条は、懲戒の種類で戒告、減給などについて記載している。

組合：就業規則自体は社員が無制限で見れる場所に設置しているのか。

サービック：自由に見れるように置いている。

組合：松井さんの処分の理由は、4月18日のこの事象の1回のみ理由であったという事か。

サービック：当日、おしぼりの作業に従事していた。エレベーターで1階に降りた時に扉を未鎖錠として立ち去った行為について73条、74条に該当すると判断した。

組合：JR東海会社では懲戒処分に対して苦情処理会議があって苦情の申告が出来るが、サービックにおいては処分に対する苦情の手続きはどうなってるのか。

サービック：そういった事があれば提出すれば検討する。今回の処分についても書面について提出すればこちらで検討する。

組合：会社の場合は形式があるが、サービックの場合は私的の文書でいいのか。

サービック：事実が分かるもので提出されたい。事柄と主張されたいことが分かればいい。

組合：現場では誰に渡せばいいのか。

サービック：事業所に提出されたい。

組合：事業所の誰か。

サービック：具体的に言えば答える。こちらに渡るようにする。

組合：処分を出したサービックの会社側だけで検討するのか。

サービック：発生した内容をこちらで検討して回答する。

組合：会社と個人という関係でしかない。組合員であるので、組合側との協議の場はあるのか。

サービック：個人で提出するものであるので提出すれば検討する。

組合：事業所からどこへ届けられるのか。吟味する部署があるのか。処分を出したのが人事部だとしたら、その人事部で検討されても結果は同じではないのか。

サービック：きちんと議論する。

組合：結果に納得できない場合、異議を申し出た社員とは協議できるのか。

サービック：協議して回答する。

組合：例えばサービックにはサービック労働組合があってその組合員から上げってくる苦情などについては協議する場があるはず、しかしJRからの出向者が不服を申し出

たときに、私たちは労働協約を結んでないので個人との関係になってしまうことが問題である。検討することで終わってしまうことが、改善になるのかが危惧するところである。

サービック：意見を書いて頂いて精査するとしか答えられない。

組合：そこで不満であった場合はどうすればいいのか。

サービック：たればの場合の回答は出来ない。

組合：個人で不服を申し立てても覆すことは無理である。限界がある。

サービック：それはこの場では申し上げられない。

組合：今後、今日のことも含めて話を聞いてもらえることは前進である。次の段階がどうなってるのかが問題。問題が起きた場合の事実の確認が必要になってくる。第三者が入って起きた事象について、可能ならば今日のような場で協議する場が必要になってくる。それも一つの手段ではないか。

サービック：現段階では貴労組と結んでるものがない。ここで即答できるものはない。新たに書面を出してもらえれば検討する。

組合：団体交渉という形で事実の確認をするのも今後の団体交渉の課題と受け止めていいか。

サービック：事実関係を出して頂ければ検討する。

組合：私どもと労働協約を締結するという考えはあるか。

サービック：本日の議論の課題ではないので、もしそういった申し出があるなら書面を出して頂き、内容等精査して回答する。今日この場では議論にならない。

組合：やぶさかでないということでもいいか。

サービック：まずは出して頂いてから検討する。その後回答。

組合：処分に至った判断をしたのは人事課だろうと思うが、就業規則にはそういった起きた事象の裁量までは書いてない。それもサービックで判断したのか。

サービック：就業規則73条による判断。

組合：具体的な判断材料が協議できるかが問題。第三者が入って処分が適切だったのかどうか協議が必要だ。今回も一回の鎖錠忘れだけで処分となるのか、いきなりの処分だけで社員管理が適切かどうか、その辺が明らかでないし納得出来ないと考える。

サービック：いきなりの処分ではない、規則に照らしている。

組合：同事象なら同じ処分が出ているのか。

サービック：仮の話では答えられない。

組合：46年間真面目に働いてきたのに、最後に処分された。多くの組合員が御社へ出向してるがサービックの中で信頼関係が崩れる結果となってる。見せしめ的に処分したのではないのか。

サービック：けして見せしめではない。年休消化で出勤してこなかったのが通知が出来なかった。結果的に最後になった。

組合：気持ち的にどうなのか。最後にもらってもどうなることでもない。

組合：74条による今回の訓告は懲戒か。

サービック：74条の文面は、懲戒の種類は次のとおりとする。戒告、減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇。懲戒を行うに至らないものは訓告または嚴重注意する。となっている。

組合：訓告を受けた社員は給料面での不利益があるのか。

サービック：本件の事実とは関係ない。こちらでは把握しかねる。

組合：懲戒解雇なら出向してる身分に影響する。そういう場合の取り決めはあるのか。  
サービックでは懲戒解雇した場合、本体で反映されるのか。

サービック：それは処分の場合はJ Rと協議の上、どちらか一方が判断する。ボーナスカットということであったが、こちらでは分かりかねる。

組合：処分を出すのはサービックで、賃金については本体となるのか。別会社の処分で別の会社に適用されるのか。

サービック：分かりかねる。

組合：会社間のそういう契約があるのか。

サービック：J R東海の規程については分かりかねる。

組合：会社と協議したメンバーは誰か。

サービック：答えられない。

組合：労働組合から労働協約の締結の申し入れがあった場合、拒否出来るのか。

サービック：分かりかねる。議論内容ではない。

組合：検討して頂けるということ。

サービック：書面を出して頂ければ検討する。

組合：団交は公開ということでもいいか。

サービック：真摯に議論するということが必要。

組合：基本は非公開ではない。

組合：社員が働く上で、安全、健康面で労働者を守る必要がある。そういった責任がある。だから労働協約が必要だといえる。

組合：後日、整理して私たちの考えを文書で出させて頂きたい。誠意ある対応をお願いしたい。

サービック：何度も同じ回答になるが、書面を出して頂ければ精査して回答する。

組合：今後は改善するところは沢山あるが、処分で改善を求めるのではなく他にも方法はあるはず。考えるべき。

組合：最後に、この議論を通じて松井さんの処分を撤回する意思はないか。

サービック：適切に判断してる。撤回する考えはない。

組合：撤回されないことは残念である。今後共、働く者のために安全と健康を守る労働条件を整えて頂きたい。

サービック：これで終了する。

以上