

5月15日、15時40分頃より約90分間、支社会議室において「申」について組合側幹事並びに会社側幹事による事前審理を実施しました。

審理は「申」7件について行いました。審理内容等については『業務連絡13-1』を参照願います。

「申」第47号〔苦情処理会議における通知書を発行しないこと〕に関する緊急申し入れ
についての申し入れ内容及び議論概要

申し入れ内容

1. 組合側幹事は基本協約第293条で定めてある通知について「通知書が発行されないこと
の苦情申告」を既に提出しているが、会社は事前審理で「既に議論は尽くしている。
苦情処理会議は開催しない」と一方的に言い放ち、組合員が基本協約第272条で
定められている「労働協約及び就業規則等の適用及び解釈に苦情を有」しているに
も関わらず、苦情処理会議を開催しないことは会社側の基本協約違反である。会社
の見解をあきらかにすること。
2. 1項に基づき、2014年1月4日付け苦情申告票「苦情処理会議の結果が通知されなかつ
たことについて」、2014年1月10日付け苦情申告票「苦情処理会議の結果が通知され
なかった事について」、2014年1月13日付け苦情申告票「未通知について」の苦情処
理会議を早急に開催すること。
3. 1月27日、関西地方において開催の苦情申告に基づく事前審理で、会社側幹事は通知
書の発行は「本部・本社間で調整を図っている」としていたにも関わらず、2月19日、
本部が申し入れた「申第26号・苦情処理会議の通知書に関する申し入れ」について会
社は「団体交渉事項にあたらぬ」とし、団体交渉を拒否した。会社がこの間主張
してきた基本協約第293条に関する解釈の変更であり、先ずは本部・本社間において
団体交渉を開催すること。
4. 地方苦情処理会議は基本協約第273条により設置されており、会議自体が一つの設置
単位と規定され開催されている。よって期間内に解決できない場合や地方会議で苦
情を解決することが適当でない場合は287条に定められた上移を本部・本社間に行う
場合もあるが、苦情に対する解決の場は地方の苦情処理会議で議論を行い通知を行
うことが基本である。よって、今回のように会社側が一方的に主張する通知書の取
扱いは地方における苦情処理会議の場への支配・介入であり、直ちに撤回すること。
5. 会社が従前の通知書から主張し、組合側と対立していた通知書の、最後の2行に書か
れていた「従って基本協約第293条の定めにより、本件苦情申告については既に通知
されたとおりとすることを通知します」とした部分を、今回「通知書から削除する」
とした考えと目的を明らかにすること。

6. これまでの苦情処理会議において通知書が発行できなかったのは、会社がJR東海労の主張を受け入れなかったことが原因である。会社として申告者、関西地方本部に対して謝罪すること

議論概要

組合：申し入れに書かれている事柄は、苦情処理に関する組合側幹事の認識である。また、この認識については共有している。現状は対立で終わっている。293条の解釈。最後の出す・出さないの議論が終わった後に出してこられると、ここが崩れてしまう。それを前提として苦情処理会議を、通知について議論をしないと前提が崩れている場でその議論は済んでいるとやられても納得できない。

会社：293条というのは「通知しなければならない」と定められているところ、会社は協約があるので結果も入れて通知は発行しなければならない。293条の定めがあるのにそれを変えて口頭で確認できれば発行できる。解釈を変えたわけではないが運用を工夫する。

組合：しかしその会議体は中央苦情処理会議の場でやるということ。

会社：12月27日に行った苦情処理会議分については通知書を発行し、それで異議申し立てがあれば中央苦情処理会議がある。

組合：地方の会議でどんな議論をしたのか申告者及び会社に報告しなさいとなっている。会社とは別の、会議体としてのつくりである。

会社：はい。

組合：地方の会議体で確認してやるべき。少なくとも通知書の発行については対立で終わっている。

会社：この293条の運用についてどうするのか協約を締結している。そこでいろんな地方で疑義が生じているので一括で本社・本部が議論を仲介してくれたところがある。協約を締結している当事者である本社・本部が議論をして出た結論だったのでそれに従うと。

組合：293条に対する考え方が変わっていないのであれば、今まで通りそこは対立のままにしておけば良い。

会社：一番の不利益を被っているのは苦情申告者本人。そこを苦情処理会議の委員6名の対立によって不利益をずっと被り続けるというのは良くない。

組合：地方で対立で終わっても、中央で問題が解決できた事例があれば有効な手だと思う。しかし今までない。

会社：私の記憶ではない。

組合：一番の不利益は苦情が解消されないこと。解消されないままなのに小手先だけを変えるようなことが納得できない。

会社：何を持って解消するのか。そもそも苦情申告というのは就業規則や労働協約の適用・解釈に疑義がある場合に申告することができるもの。その疑問を解消するために会社と組合には苦情処理会議があり、なぜ減率を受けたのかについて説明している。具体的な理由として10件具体的な事例を挙げて、そうすると減率される相当性があるとなる。苦情申告の基である減率適用を受けた理由等が解消されるという認識がある。

組合：それでは解消されない。

会社：恐らく組合側の解釈というのは減率適用が撤回されて初めて解消。

組合：減率適用の根拠となったもの。事象について全てをきちんと伝えないと本人のためにならない。第三者機関で争ったら出てくるような個別具体的な事象。第三者機関で出るのであれば、第三者機関ではない内部での問題解決の場なら出してしかるべきと考える。

会社：第三者機関というのは、それは完全なる撤回を求めてやっているもの。苦情処理会議については疑義を解消するためにやっている。

組合：減率適用を受けてできることは苦情申し立て位しかない。一番の解決は減率適用の撤回であるが、そうでなければ本人が同じ事を起こさないためには、何がどうだったのかというのは会社の認識を出さないと本人のためにならない。

会社：協約やボーナスの妥結と同じで、後はどちらかが妥結の意思を示すだけ。会社は妥結の意思を示している。

組合：本来そのことについて議論する場で話がされていない以上、納得はできない。

会社：通知書の内容をどうするのか、という議論はしっかり尽くしている。

組合：対立で終わっている。

会社：対立で終わったものの、議論は尽くした。妥結するために見解を示すための会議体は設けていない。

組合：持ち帰って再申しれをして議論をすることはある。

会社：議論をする前に会社が案を示している。そこに対して要求を提出という事はある。

組合：今回も議論をして結果として出てきたものがある、それに対する申し入れをしても、これに対する会議体を開かないとなると、議論をする場が保証されていないことになる。会社の理屈に無理があると私は考える。

会社：解釈が変わるのであれば本社・本部で議事録確認なり何なり、協約の締結し直し等があるのかもしれないが、そこまでではないので会議体としてやると。

組合：そうすると次の協約・協定改定までこの問題はそのままになるだけと考える。

以上