



「労使間の取扱いに関する協約」の 5/17 提出 改定に関する申し入れ

働きがい、生きがい、心の豊かさを実感できる

健全なJR東日本の創造を図るために!

申し入れ項目

1. 労使間の取扱いに関する協約第1章第1条(目的)および第4条(組合活動)の趣旨に則った運用の徹底を図ること。
2. 経営協議会および議題等に応じた分科会の開催にあたっては、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目的の趣旨に鑑み、より実効性のあるものとするために月に1度の開催とすること。なお、地方における協議委員の数については、第11条第1項に規定する関係者を含め、会社側、組合側以下のとおりとし、それぞれ同数とすること。
 - (1) 毎年9月1日現在の社員たる組合員数(以下、「組合員数」という。)が100人以下の場合、4名以内とすること。
 - (2) 組合員数が100人を超え、200人以下の場合、5名以内とすること。
 - (3) 組合員数が200人を超え、300人以下の場合、6名以内とすること。
 - (4) 組合員数が300人を超え、400人以下の場合、7名以内とすること。
 - (5) 組合員数が400人を超える場合は、10名以内とすること。
3. 「変革2027」の実現に踏まえて実施されている統括センター化等の組織再編における事業場の考え方については、事業(業務)の内容、作業場所及び独立性に鑑みて取り扱うこと。
4. 第16条(交渉委員)については、団体交渉は、専ら交渉委員がこれを行うこと。なお、交渉委員の数は、組合側、会社側以下のとおりとし、それぞれ同数とすること。
 - (1) 毎年9月1日現在の社員たる組合員数(以下、「組合員数」という。)が500人以下の場合、5名以内とすること。
 - (2) 組合員数が500人を超え、800人以下の場合、6名以内とすること。
 - (3) 組合員数が800人を超え、1,000人以下の場合、8名以内とすること。
 - (4) 組合員数が1,000人を超え、5,000人以下の場合、10名以内とすること。
 - (5) 組合員数が5,000人を超え、10,000人以下の場合、12名以内とすること。
 - (6) 組合員数が10,000人を超える場合は、15名以内とすること。
5. 団体交渉を円滑に進めるために、交渉委員の他に関係者を出席させること。
6. 団体交渉の交渉委員のうち1名をそれぞれ幹事として選出し、相手方に通知すること。なお、幹事は事前に審理を行い、交渉事項の事前通知に関する事項を決定すること。明らかにすること。
7. 組合から団体交渉の申し入れが行われた場合には、遅滞なく速やかに団体交渉の日時を決定し、団体交渉終了後、速やかに交渉出席者による合意形成事項の整理を行い、記名捺印した文書(議事録確認)として締結・調印すること。
8. 苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議における審議にあたっては、事実調査・審議内容の充実化を図るとともに、審議の一回完結型を是正し、実質的な解決に向け取り組むこと。

9. 苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議における第34条および第45条(審議内容の非公開)については、当該者の意向を踏まえて審議内容を公開することができるに改めること。
10. 苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議における第36条および第47条(通知)については、会議は、処理の結果について、結果および審議内容を詳細に記した文書をもって苦情申告者へ通知すること。
11. 苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議においては、申告者が属する地方本部からの委員の出席を可能とすること。
12. 第49条(勤務時間中の組合活動)に規定されている他、組合員に対し、次の各号のいずれかに該当した場合は、勤務時間中の組合活動として承認すること。
 - ① 団体交渉の幹事が、事前に所要事項の打ち合わせを行う場合。
 - ② 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議に書記として出席する場合。
13. 第57条(組合事務所)に基づいた使用にあたっては、組合からの「組合事務所使用許可願」提出後、遅滞なく速やかに使用可能箇所を提示すること。また、組合事務所の使用につき本部および地方本部ならびに支部ごとに1箇所を上限として許可すること。
14. 第63条(掲示)
 - ① 会社施設内において文書等の掲示によって組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行える箇所を労使協議による合意をもとに指定すること。
 - ② 設置基準については、以下のとおり改めることとし、第4項、第5項に定める組合員数には、休職中の組合員数を含むこと。
 - (1) 組合員数が10名以上の場合は、1枚。
 - (2) 組合員数が50名以上の場合は、2枚。
 - (3) 組合員数が150名以上の場合は、3枚。
 - ③ 業務内容と作業箇所が区分基準となるべきことから派出所に掲示板を設置すること。
 - ④ 統括センターおよび営業統括センターにおける組合掲示板等の設置基準については、統括センターおよび営業統括センター内における業務(ユニット)を主に従事するそれぞれの作業場所(駅、区所、エリア、ユニット、セクション)に在籍する組合員数を算出し、作業場所毎に掲示板等を設置すること。
 - ⑤ その他、組合掲示板及び情報綴りに関する取扱いについては、労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)ならびに統括センター及び営業統括センター発足に伴う、組合掲示板および情報綴りの設置に関する確認事項(令和4年3月11日締結)の定めるところによるものとする。
15. 第66条(組合掲示類の撤去等)にあたっては、会社は、組合掲示板に掲示した掲示類を許可なく撤去しないこと。
16. 上記記載内容の他は、労使間の取扱いに関する協約は現行条文通りとすること。



2024,09,09

No. 047

申 39 号「労使間の取扱いに関する協約」の改訂に関する申し入れ第 1 回団体交渉 2024 年 9 月 9 日 10:00～

労働協約の本質は

**会社発展のため労使双方の立場を尊重し、活動を保障すること
ひかひ、そうならない現状を職場現実踏まえて指摘!**

1. 労使間の取扱いに関する協約第 1 章第 1 条 (目的) および第 4 条 (組合活動) の趣旨に則った運用の徹底を図ること。

そもそも労働協約の精神とは「労使双方の主張は違えど会社発展のため双方の立場を尊重して審議を尽くすこと、にあります。しかし、この間職場で明らかになった**精神と反した幾つかの実態**を提起し、是正を求めてきました。

《**会議室使用規制**》 「**昼間・夜間は貸さない**」などの会議室使用規制は協約を超えている。是正を求める。

→本当にそうであれば本社として是とししない。理由を調べ誤りは指導する。

《**掲示板設置箇所**》 **組合掲示板の設置箇所の合意形成及び「派出は綴り」は協約を超えたルール。是正すべき。**

→設置箇所は会社の専権事項であり、「派出は事業場とみなさない＝掲示板でなく綴り」は従前からの会社の考え方ではあるが、確認してあらためて議論させて頂きたい。

《**職場活動への悪意ある規制排除**》 **最終乗務者に労いの言葉を掛けることのどこが組合活動なのか、労組敵視した悪意ある暴言は看過できない。**

→私たちへの報告とは違いが生じている。管理者が発した「このままでは会議室を貸せなくなる」は協約を履行しない意味になる。協約は現場で守られないと意味がない。そういうことが現場で発生しているなら指導しないとイケない。

《**経営協議会の形骸化**》 **大宮地本では経協前に審議事項を事前提出しろと言ってきている。経協の形骸化だ。**

→現時点で把握していない。どういう趣旨か確認した上で是正しなければならない。

《**組合活動への支配介入**》 **横浜地本では支社が「提案事項をホームページなどで公表するな」と介入している。**

→労組の情報宣伝活動に介入する意図がわからないので確認して直すべきは直す。

《**不当労働行為**》 **脱退勧奨は今も続いている。4・24 労組脱退パワハラ訴訟控訴審判決以降も職場では「そろそろ身の振り方を考えた方がいい」と管理者が述べている実態をどう考えているのか。**

→不当労働行為とそうように受け止められかねない事象があれば会社として厳正に対処する。

《**被害者救済**》 **脱退パワハラ訴訟での被害者救済をどのように考えているか。**

→本人へのフォロー含めて検討、首都圏本部と必要な対応を検討していく。

以上まで議論したうえで 1 項途中継続議論を確認し第 1 回団体交渉を終了しています。

【確認事項】 1 項の前段で合意の図られている事項について確認

11. 苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議においては、申告者が属する地方本部からの委員の出席を可能とすること。

12. 第 49 条 (勤務時間中の組合活動) に規定されている他、組合員に対し、次の各号のいずれかに該当した場合は、勤務時間中の組合活動として承認すること。①団体交渉の幹事が、事前に所要事項の打ち合わせを行う場合。②苦情処理会議及び簡易苦情処理会議に書記として出席する場合。

16. 上記記載内容の他は、労使間の取扱いに関する協約は現行条文通りとすること。

11.12.16 項は書記の議事作成なども含めて必要な組合活動と認める、といった口頭回答による補足を受け止め(12 項は一部継続議論)、会社通知に対しては別途議論とした上で確認しています。

いくら労働協約を定めようが現場で正しく適用されなければ意味がありません!

本部は引き続き職場現実踏まえ、真摯に議論していきます



2024,09,20

No. 050

申 39 号

「労使間の取扱いに関する協約」の改定に関する申し入れ

9月13日 第2回団体交渉を行う!

冒頭

前回交渉で、**労働協約が正しく運用されていない** 職場現実の実態について、
本社から現場に事実確認することを求めた調査結果について報告を受ける

- 横浜地本で支社が「提案事項をホームページへアップするな」と介入してきた
→自治体への説明前にアップしてしまうと会社に問い合わせがくるため「お願い」という意味であった。本社として指導した。
- 会議室の使用規制「昼間・夜間は貸さない」について
→「貸せる状況であればきちんと貸すように」支社に指導を行った。
- 最終乗務者への労いの言葉をかけることが組合活動なのか。管理者の暴言について
→管理者は組合活動と誤認してはいない。便宜供与していない段階で行っていたため「発声しないように」と注意した。「貸せなくなる」発言は適切でない。必要な指導を行った。
- 「身の振り方を考えた方がいい」管理者発言について
→調査はしたが事実は掴めていない。仮にあるとすれば会社として厳正に対処する。

現場での解釈による会議室の使用規制や輸送サービス労組を敵視した管理者の発言等は容認できず、
現場では労働協約の遵守と正当な労働組合活動を保障することの「**遵守義務**」が履行されていない!

交渉のポイント

- ✓ 職場管理者が「会議室を貸さない」と言っている。会議室使用の規制が、組合活動の侵害であり、不利益扱いのなにものでもない。
(会社) →そのような実態があったことは把握している。「貸さない」と言った理由が話されていなかった。協約に則り、貸せる状況であれば当然貸すという考えは変わらない。改めて、現場にしっかり指導する。
- ✓ 管理者が罵声を浴びせたことは組合活動として、認識したからではないのか。
(会社) →「出迎えをすること全てが組合活動である」ということではない。労うことは否定はしない。誤った取り扱いをしていたわけでもない。便宜供与で借りていた場所以外で大声で労いの言葉を行ったことに対して注意をした。
- ✓ 「労働協約の趣旨」が現場に浸透していない。
(会社) →労使間の取扱いに関する協約の精神・考え・便宜供与の取り扱い等、本社主導で支社や現場管理者に浸透させていく考えは変わるものではない。

協約が正しく適用されていない現実、本社としての責任を厳しく指摘!

協約遵守については述べるも、あった事実に対して **到底容認できない!**
「協約には反してはない」と終始述べる会社姿勢は

会社が締結に向けてどのように団体交渉に臨むのか再考することを通告し、第1項途中で交渉終了!



2024,09,24

No. 058

申 39 号

「労使間の取扱いに関する協約」の改定に関する申し入れ

9月18日 第3回団体交渉を行う!

冒頭

**会議室を貸さないなど労働協約が正しく運用されていない
職場実態について本社としてどのように考えているのか説明を受ける!**

(会社)

組合からの厳しい指摘を重く受け止めてきた。「管理職でしか貸せない」と誤って認識している現場があった。管理できる体制があれば貸し出す。労働組合の活動に介入して「貸さない」ということではない。

協約を一部履行できていない事実については重く受け止める。職場で正しく認識できていないことは課題として現状の再把握を行っていく。

協約を正しく履行・運用するよう本社として指導・是正することを確認し、2項以降の議論に入る!

**経営協議会の開催頻度・出席人数、団体交渉における出席人数・関係者の出席人数、
団体交渉における幹事の取扱いについて、団体交渉の日時設定および議事録締結について議論を行う!**

2・4・5・6・7項について (要旨)

交渉のポイント

(会社) 経営協議会の開催頻度、出席人数や団体交渉における出席人数については現行で十分と考えている。経営協議会は労使で会社の発展を目指すために開催するものだが、施策等について説明できていない・議論が煮詰まっていないという問題は発生していない。団体交渉の出席人数も同様に現状でも成熟した議論ができている。

(組合) 団体交渉においては「持ち合わせがない」と団体交渉の場で回答が示されないこともあることから、労使で同数の出席とし、議論のスピードをあげることや成熟を図っていくべきだ!

(会社) 団体交渉の開催期日については、責任ある回答を用意し、団体交渉に臨める段階になって日程調整を行っている。未開催の申し入れ・団体交渉があるのは課題と認識している。

(組合) 課題と認識しながらも未だに回答すら示されない団体交渉が多くある! 1・2年経っても回答すら示されず「責任ある回答を準備中」というのは詭弁だ! 議事録確認についても遅々として進んでいないのが現状だ。「担当が異動したから議事録を結べない」と述べている地方もある。「担当が異動したから」で済まされては組合員の利益が守られない! 交渉において認識一致できたこと、対立したことが後世に分かるように書面化を求めていく。

(会社) 締結できるものは議事録として締結していく。時間軸も意識しながら労使双方で進めていく考えは変わらない。

**各項目で「現状で問題ない」という回答を繰り返すも、申し入れから月日が経っても未だに
回答すら示されない現実があるなど、信義誠実からは程遠く、団体交渉の形骸化は認められない!**



2024,09,28

No. 062

申 39 号

「労使間の取扱いに関する協約」の改定に関する申し入れ

9月20日 第4回団体交渉を行う!

前回交渉で、継続議論となった残り「8・9・10・13・15項」について議論を行う

～苦情処理・簡易苦情処理会議について～

- ✓ 苦情処理・特にジョブローテーションに起因した簡易苦情処理会議に至る事態を多くつくり出している。審議も一回完結型であり審議内容が充実化されていない。問題解決のために苦情申告をしても、意見の一致を見い出せずほぼ全てが対立で解決が図られない。なんのための会議なのか。
(会社) → 会社として申告内容に基づいて、苦情処理・簡易苦情処理会議で真摯に議論を行い、様々検討した上で適切に判断している。最終的に「認識一致が図られない」となっているが、今後も労使でしっかり議論をし尽くしていくという認識だ。

問題解決のために一回完結型前提ではなくしっかり議論をし尽くす、そのための努力を行うことを確認!

- ✓ 苦情処理・簡易苦情処理会議の当該者の意向を踏まえて、審議内容を公開するべきだ。
(会社) → 性質上、組合員個人のことについては原則非公開である。会議には書記も出席することから、その審議内容を本人に伝えることは会社として妨げることはない。
- ✓ 苦情処理・簡易苦情処理会議の審議内容を詳細に記した文書を申告者へ通知すること。
(会社) → 会議は原則非公開である。あくまでも審議結果を伝えるものであり審議内容の詳細の通知はしない。

苦情会議は申告者の意向をもって公開するべきであり、審議内容の通知を行うことについて、認識一致せず!

～組合事務所・掲示板について～

- ✓ 新幹線地本の結成に伴い「組合事務所使用許可願」提出し3か月が経過、いまだに提示されていない。進捗状況含め明らかにすること。
会社) → 組合事務所として捜している段階であるが供与できる物件がないことが事実である。進捗状況を伝えていないことは受け止めて、その点を含め協約に基づき対応していく。
- ✓ 支部事務所の使用許可については、3年前の協約改定時の申請に踏まえて対応すること。
会社) → 支部事務所については「例外的な扱い」であるが、議論経過に踏まえて引き続き対応していく。

しかし

**3年前の協約改定時に「支部事務所の使用許可」について会社に申請し、労使で合意形成を図ったにもかかわらず「反故」にされ「中立保持義務」が履行されていないことが明らかに!
改めて、議論経過に基づき継続して会社の責任において対応していくことを確認!**

- ✓ 組合掲示板に掲示した掲示類を許可なく撤去しないこと。
会社) → そのような状況になった時は、労使の議論が大前提であり、いきなり撤去するというような考えはない。

会社通知に対する組合側の回答を示すことを踏まえて次回、協約の残り2項を議論することを確認し、交渉終了!



2024,09,28

No. 063

申 39 号

「労使間の取扱いに関する協約」の改定に関する申し入れ

9月24日 第5回団体交渉を行う!

前回交渉で、継続議論となった残り「3項・14項」について議論を行う

～統括センター化における事業場の考え方について～

- ✓ 統括センター化における事業場について関係諸法令の基本的考え方と原則に踏まえて、業務内容、作業場所、独立性を鑑みて取り扱うべきだ。
(会社) →業務の融合と連携を推進してる中で、現時点で問題はない。独立性、作業場所を固定するという考えはない。また原則という点で何か抵触しているというものではない。
- ✓ 業種・規模等に応じた安全管理体制がとられなければならない中で、会社の考え方では一つの事業場として十分に機能しないのではないか。
(会社) →営業・運輸等様々な業種がある中で、一つの事業場としている。何か支障するとは考えていない。

業態・規模・独立性を踏まえ、安全衛生管理体制の充実を図るには、それぞれ分けて事業場を設置するべきである!

～掲示板について～

- ✓ 組合活動を保障するために、掲示板の設置がなされなければならない。
会社) →便宜供与の位置付け上、最終的に掲示板の設置を決めるのは会社だ。
- ✓ 休職中社員を組合員に含まないのは合理性がない、介入ではないか。休職中、社員は組合活動ができないということか。
会社) →休職を会社が承認しているという前提で設置に関する人数基準を定める上では、休職者を除くという考え方だ。休職中の組合活動を規制するものではない。
- ✓ 蘇我運輸区京葉派出所は基準を上回る組合員が所属している。組合員数に準じた形で掲示板の設置を行うべきだ。
(会社) →派出には掲示板は設置しないという考え方は変わらないが、京葉派出の現実を見た時に、実態がマッチしていない状況は事実として認識していて今後の課題ではある。

**京葉派出の現規模で見ると一つの事業場としての考え方は認識一致するも掲示板の設置は認めず!
しかし今後どうしていくか、会社として検討課題とすることを確認!**

- ✓ 新たに統括センター化になる職場において、現行の掲示板の数を下回らないこと。
会社) →現協約の設置基準から緩和した新たな設置基準を定めたことによって、掲示板の枚数が下回ることはない。組合員が情報を得ることが出来る状態は担保している。減少することは、組合が不利益にあたるという認識はもっている。

現協約を下回るような対応はしないことを「確認」

掲示板の設置をはじめとした事業場の基本的なあり方について継続して議論を行うことを 通告し、全項目の議論を終了!

今こそ健全なJR東日本を創造することが労使双方に求められている。

組合員の権利を守ることを大前提に、会社は精力的に議論を行い協約の締結に向けて努力を図るべきだ!



2024,09,29

No. 064

本人第315号 『労使間の取扱いに関する協約』の改訂について (通知) に対する回答

会社からの通知に対して、輸送サービス労組から回答を示し、9月26日 団体交渉を行う!

✓ 経営協議会の協議委員・団体交渉の交渉委員について

会社通知 (要旨)

(経営協議会) 協議委員の数は、規定する関係者を含め、会社側、組合側でそれぞれ同数以内とする。
(団体交渉) 交渉委員の数は、規定する関係者を含め、会社側、組合側でそれぞれ同数以内とする。

(組合) 現行でも課題などは生じていない。「同数以内」と追記することで極端に言えば、会社側が1名でもいいとなってしまう。

(会社) 実態に即して「以内」という文言を追記した。急遽の異動などで同数揃えられない場合がある。しかし「基本的に同数が原則である」という考え方は変わらない。

責任ある回答、充実した労使議論を行うために 団体交渉の交渉委員も含め、労使で同数の参加を基本とすることを確認!

✓ 掲示板の設置単位・枚数について

会社通知 (要旨)

統括センター及び営業統括センターにおける掲示板の設置基準は以下の組合員数に基づくとおりとす。また、2名以上の組合員が在籍する場合、掲示板が設置されていない作業場所に、情報綴りを1枚設置することができる。(1) 10名以上: 1枚 (2) 30名以上: 2枚 (3) 100名以上: 3枚 (4) 300名以上: 4枚

(組合) 申 39 号交渉において、作業場所 (駅や乗務員区所、ユニット等) ごとの組合員数に基づき設置を要求しているため合意できない。休職中の組合員についても、組合員数の算出基礎に加えるべきである。申 39 号交渉において、現協約を下回るような不利益はないようにしていくという会社の考え方は述べられたが、変わりはないか。

(会社) 統括センター化において今まで設置された掲示板がなくなるなどの不利益があるのは良くないと考えている。10月1日の組織再編場面で不利益となるケースはないが、今後の組織再編で掲示板の減少が想定される際も、一方的な撤去は行わない。また、枚数が減ることがないように労使でコミュニケーションを取りながら進めていく考えである。

一方的な掲示板の撤去は行わない。不利益とならないように進めていくことを確認!

✓ 掲示板の設置・掲示類の撤去について

会社通知 (要旨)

掲示を許可する場合、この協約の有効期間である3年を上限とし、掲示場所の指定を行う。更新しようとする場合、許可終了期間の1箇月前までに手続きを行う。設置基準を満たさなくなった場合、会社が別に定める掲示場所解除通知により 掲示場所の指定を取り消すことができる。

組合が、会社指定の掲示場所以外に掲出した場合、及び前条の定めを反した場合は、会社は当該掲示類を撤去し、掲示場所解除通知により、掲示場所の指定を取り消すことができる。

(組合) 組織再編などについても職場でコミュニケーションを取り対応している。掲示場所の解除通知をなぜ明文化する必要があるのか。枚数が減少する場合も、どこを取り消すかは労働組合の裁量であり、一方的に取り消すことは認められない!

(会社) 職場の名称変更などに対応するため、3年ごとに申請と許可を行い書面で残すことで設置する根拠が明確になる。上限がきたから取り消す・指定を認めないというものではない。また、新たな申請にあたって場所をあらかじめ指定するなど介入する意図もない。掲示場所の指定の取り消しの手続きを円滑に進める趣旨で解除通知を定める。

通知によって一方的な掲示板の撤去が可能となることから、解除通知は認められない! 職場では分会掲示に対し、管理者が「剥がして欲しい」と述べ、介入が行われており是正すべきだ!

労使で合意形成に向けて最善を尽くすことを確認し、全項目終了



労使間の取扱いに関する協約

9月30日(月) 19時00分

締結・調印

有効期間：令和9年（2027年）9月30日まで

① 「労使間の取扱いに関する協約」の改訂に関する申し入れ

② 本人第315号

「『労使間の取扱いに関する協約』の改訂について（通知）」に対する回答に関する議事録確認

締結!

③ 統括センター及び営業統括センター発足等に伴う、

組合掲示板の設置に関する確認事項

締結!

そもそも、組合掲示板の設置基準となる「事業場」そのものの定義に疑念

■ 労働基準法令による「事業場」の定義とは

事業（業務）、作業場所、独立性によって決定されるべき

と示されていることから、組合と会社との間で

「事業場」の定義そのものの認識に相違が生じている!

【申第9号】

労働基準法令における「事業場」の定義による運用を求める申し入れ

提出!

職場での協約を逸脱した運用による組合活動への規制と

それによって組合員が不利益を被る事態は協約違反であり厳しく指摘する!

全職場・全組合員で協約を遵守する職場運営を築き上げよう!