

8月30日

申6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

提出

申し入れ事項

1. 労使間の取扱いに関する協約第1章第1条(目的)及び第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2箇月に1度の開催とすること。
3. 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人以下の場合は、4名以内とすること。
 - (2) 組合員数が500人を超え、800人以下の場合は、5名以内とすること。
 - (3) 組合員数が800人を超え、1,000人以下の場合は、6名以内とすること。
 - (4) 組合員数が1,000人を超え、5,000人以下の場合は、8名以内とすること。
 - (5) 組合員数が5,000人を超え、10,000人以下の場合は、11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。
4. 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。
5. 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すること。なお、建設的な団体交渉とするために、申し入れに対する回答は交渉日時の3日前までに手交すること。
6. 団体交渉が終了した後、速やかに交渉出席者による合意形成が図られた事項の整理を行い、記名捺印した文書(議事録確認)として締結・調印すること。

7. 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。
8. 第34条及び第45条(審議内容の非公開)については、苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議の審議内容を原則として公開とすること。
9. 第36条及び第47条(通知)については、苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議は、処理の結果について、結果及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。
10. 第49条(勤務時間中の組合活動)に定められている他、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) 苦情処理会議に苦情処理委員、補欠委員、苦情申告者、参考人又は書記として出席する場合、及び幹事が申告のあった苦情について事前審理を行う場合。
 - (3) 簡易苦情処理会議に簡易苦情処理委員、補欠委員、苦情申告者、参考人又は書記として出席する場合。
11. 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。
12. 第63条(掲示)に基づき、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速やかに指定すること。なお、設置基準については、以下のとおりとし、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。
13. 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。
14. 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。

現協約を下回る内容での協約改定は認められない!

信義誠実・労使対等な内容での改定を強く求める!



申
6
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

9月14日
第1回団体交渉
開催! -その1-

冒頭、会社より通知された
『「労使間の取扱いに関する協約」の改訂について』は、
無効であることを通告!

組合: 会社より、8月27日に通知された『本人第496号「労使間の取扱いに関する協約」の改訂について(通知)』は、現行の労使間の取扱いに関する協約(令和2年5月15日締結)を正しく認識していない内容(第27条及び第31条・第71条)である。同協約第79条の定めによらない通知であり無効である旨を回答で示した通りである。

会社: 本人第496号(令和3年8月27日)で通知した第27条、第31条は事務方のミスによる誤りであり謝罪する。席上ではあるが、修正および削除し本交渉を進めたい。

事務方のミスで済ませられる話ではない!

社長名での通知書であり、極めて労使間の信用に関する重要な内容だ!

組合: この間、団体交渉における回答を巡り、会社は「常に責任ある回答を準備する」と言ってきたが、信義誠実、真摯に行われていないことから労働組合を軽んじているとしか言えない。通知書の不備に対する謝罪については理解する。しかし、締結している協約に基づかない内容で行われた改訂通知については認められない。

申6号は、協約改訂に伴う申し入れであり、組合員の利益に直結する問題であることから、建設的に労使間協議を行い、誠心誠意、議論を進めていく考えである。そのため、会社からの改訂通知に関わる内容については別途議論の場を求める。

会社: 団体交渉の開かれた場で謝罪をしている会社の想いを汲んで欲しい。協約第27条・第31条以外については無効との認識にない。

現行の労使間協約を下回る内容によって、 輸送サービス労組運動の低下となる 不利益変更は認められない!

会社からの改訂通知については、
別途整理することを確認し、第1項の議論へ

その2へ続く



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月14日
第1回団体交渉
開催! -その2-

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

（回答）労使間の取扱いに関する協約（令和2年5月15日締結）の趣旨に則り取り扱っているところである。

協 約 本 文

（第1条）信義誠実の原則に従って健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を図ることを目的とし、この協約を締結する。
（抜粋）

（第4条）会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。

複数の職場において、

協約が正しく履行されていない実態を指摘!

会社は、協約第1章総則第1条（目的）を履行し、

現状、第4条（組合活動）に制限がされ、

不利益を被っている現状を直ちに是正するべきだ!

組合：健全な労使関係によって、双方を尊重し合い、真の精神で向き合っているとは言えない。現場では労働協約に趣旨に則った運用が図られていない。常識の範囲内で会社施設の一時使用を申請しても許可されず、職場活動が制限され、不利益を受けている。

会社：会社として組合活動に介入するものではない。会社施設等の一時使用については、協約第62条に則り取扱う。管理者個人の判断や気分で対応を変えていることはない。職場によりバラバラな取扱いがあってはならない。施設管理・業務管理ができる体制において、ルール（労働協約）に則り一時使用について取扱う。本部本社間での議論については各支社・現場に伝え指導する。

労働協約を遵守するよう、現場指導することを確認!

さらに職場で発生している実態について議論

その3へ続く



申
6
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

9月14日
第1回団体交渉
開催! -その3-

池袋運輸区において発生した

“管理者による不当労働行為”について指摘!

組合：池袋運輸区では、管理者が「労働組合に加入していると不利になる」「組合は守ってくれない」など組合員に脱退強要や組合への介入とも取れる不利益扱いを行っている。当該管理者も認めており、不当労働行為・パワハラであり看過できない。個人の判断で行われている内容ではなく、このような事態が発生することは、協約の根幹を揺るがす重大な事態であり、直ちに是正、指導を行うこと。

会社：会社としては関与していない。不当労働行為やパワハラと捉えかねられないことについては厳正に対処する。指摘を受けたので、いつ終わるかわからないが、会社として事実確認を行う。

自覚しながらも行った脱退パワハラ・支配介入は、 断じて容認できない!

事実確認および厳正な対応について、示すべきだ!

組合：協約第1章第1条(目的)は、信義誠実の原則に従って、健全な労使関係を確立することが基本的な考えである。それは、社員・組合員を大事にすることで、安心して暮らせる社会と幸福の実現につながり、社業の発展へとつながる。さらに、社員はステークホルダーであり、ESG経営を踏まえれば、社業の発展には「会社だけではなく、人を大切にする企業として『人本経営』が重要」である。労使が同じ方向を向く努力が必要だ。そのことで協約が活かされていくことになる。

会社：労使共通の認識として社業の発展は重要である。

協約の総則は、全ての条項に関わる根幹だ!

協約の遵守されない職場実態の是正無くして団体交渉を進めることはできない!

会社が「調査に時間を要する」と回答したことから、第1項の継続議論を確認し、第1回団体交渉を終了

コンプライアンス遵守! 企業の社会的責務を果たす ESG 経営・人本経営で、 ステークホルダーである社員・組合員という“人”を大切にするべきだ!

新幹線統括本部

9月6日 第2回団体交渉を行う その1

『「2021年10月運用改正について」に関する申し入れ』

運 転 士 項 目

- 出勤から就寝まで時間を気にしながら緊張状態の中で業務を行っている。早い出勤で最終電車を担当するのは非常に負担が大きい。他区との持ちかえ等を含めて改善するべきだ。

会社として現場の声をしっかり受け止め

次回のダイヤ改正に向けて解消するべきだ！

- 在宅休養時間を確保した行路設定を行うこと。

在宅休養時間の確保は健康維持の観点から極めて重要だ！

変革2027のコンセプトに当てはまる行路設定をするべきだ！

- 技術力の向上の観点から、北陸行路を増やすとともに、仙台以北の行路を4行路とすること。また、長幹所における出区担当を増やすこと。

- 長幹セ出区担当が610Eの1本しかない。構内運転は、より注意力が必要となる。平日の変行路（シャトル列車運行）によって担当減となっていることから解消すること。平日の全て波動として運行しているのはおかしい。ご利用状況・実績があることから、定期運用にすべき。変行路にせざるを得ない何か理由があるのか。

変行路設定によって貴重な出区経験がそがれることはありえない！

ご利用実績に踏まえ定期列車として行路設定をするべきだ！

- 公休日前後の規定上の制約を守ること。
- 行先地における食事を目的とした乗務の中断や、長時間による拘束など乗務の偏りがあることから、他区との持ちかえを実施し解消に努めること。
- 東京駅ホーム下詰所がなくなり、次の乗務まで時間僅少時、食事時間に関して不満を抱えている。

- 出勤時刻を下げることは選択の予知としてはあるが、全体を通して総合的に勘案した結果、このような行路になった。効率的・効果的に考えると、朝上りを担当して自区に戻る組み方になる場合が多い。

- 乗務割交番作成規定に基づき、列車ダイヤの設定や運用等を総合的に勘案して行路作成していく考えである。

- 意見、要望として承わるが、現状の担当行路の中で、安全レベルは向上できると考えている。実体験の必要性は承ったが臨行路での乗務機会はある。

- 610Eは平日シャトル列車として運行していることから出区担当はない。ご利用状況等を勘案して波動列車として運用している。地元の要望があり、予定臨としてきた経年がある。現在もコロナ前と変わらない需要があり、車両運用面での効率も良い。

- 公休日の前の勤務終了時刻は前日の18時以前、次の勤務開始時刻は翌日の8時30分以降をそれぞれ乗務割交番作成上必要がある場合は1時間程度変更することがある。

- やみくもに拘束時間が長いということは必ずしも良いとは考えていない。一般線区については、列車ダイヤに運用行路が制約を受けざるを得ない。

- 意見は承った。今後も検討していく。

他区所との持ちかえは十分可能だ！！

効率性よりも人間労働に配慮し、安全を重視した労働環境の整備を行うべきだ！



申
6
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

9月17日
第2回団体交渉
開催! -その2-

〈2項〉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2箇月に1度の開催とすること。

(回答) 現行の開催回数で真摯かつ整然とした意見交換を行なっており、適切であると考えている。

組合：要求は経営協議会をより実効性のあるものとするために「2箇月に1度の開催」である。なぜ、要求項目を了解できないのか明確な回答を求める。

会社：現行の状況で労使による意見交換は、真摯かつ整然に行えている。経営協議会は協約に基づき進めることが重要で、開催については必要の都度行うことが理念にあっている。

組合：経営協議会開催について、開催回数の根拠はあるのか。

会社：回数について特段定める考えはない。幹事が必要の都度、議題・日時・場所等の所要事項を決定している。

組合：会社、組合双方で幹事を指定しているが、第8条2項に定める「議題・日時・場所等の所要事項」の議論が不十分で、会社より一方的に通知され進められている。さらに、経営協議会の開催にあたって「真摯かつ整然」に行われている認識にはない。回数を増やしての議論も重要な要素であり、経営協議会の理念に基づき要求通りの改訂を求める。

会社：経営協議会の開催については、第8条2項の定めに基づき「幹事」が必要な時期に決定している。会社側幹事より各所要事項を組合側に伝え、了解され開催しており一方的との認識にはない。また、組合側幹事より協約に基づき決定した内容を受ければ会社としても開催に向けた検討は否定しない。

＜第2項 ～Point～＞

- ✓ 第5条「会社の繁栄、発展を労使の共通の目的として、相互の意志疎通を図り会社運営の円滑を期す」と定める事項について、考え方はこれまで通り変わるものではない。
- ✓ 経営協議会の開催については、会社として回数を定める条文新設をする考えはない。
- ✓ 「議題・日時・場所等」の所要事項は幹事が決定する。

**実効性のある議論を行うために開催回数を
条文明記することの認識が合わず 対立!**

その3へ続く



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月17日
第2回団体交渉
開催! -その1-

会社より交渉冒頭、1回目交渉で調査を求めた 池袋運輸区管理者による「不当労働行為」について の報告を受ける!

支社を介して現場に確認した。池袋運輸区管理者は添乗指導中に組合員に対して“国鉄改革の経験”として、組合から指摘を受けた発言（「労働組合に加入していると不利になる」「組合は守ってくれない」など）を行なった事実はあった。しかし、当該管理者は「不当労働行為・脱退干渉」という意図をもって話したことではない。

会社として、誤解を招くようなことがあってはならないと考える。コンプライアンスアクションプランを正しく理解し、正しい意識で目的を持って行動できるように社員へ教育をしていく考えである。

組合：「意図をもって発言をしたことではない」というが管理者が添乗指導中に発言をした事実は残っている。明らかな不当労働行為であり、協約第4条（会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。）に抵触している。このような、不利益扱いが行われることは断じて容認できない。

本社として「あってはいけないこと」としていることが、現場では正しく理解されないのはなぜか。繰り返さないために、管理者が発言に至った意志や経緯を調べ、正していくことを求める。

会社：当該管理者が話に至った経緯、気持ちを聞き誤解を招かないように努めていく。支社、現場へ浸透できるコンプライアンスアクションプランについて今後も取り組みを進めていく。

<第1項 ～Point～>

- ✓ 労使間の取扱いに関する協約 第1章“総則”は全ての条項に関わる協約の根幹をなすものであり、支社・現場へ浸透、徹底できるように取り組んでいくこと。
- ✓ 第1条に定める「信義誠実の原則に従って健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を図ることを目的」に基づき議論を行う、労使の共通認識であること。

労使間の取扱いに関する協約の全ての条項の基本となる第1章【総則】

**協約を全ての職場へ浸透させ
信義誠実・労使対等の原則について
労使の共通認識として確認**

その2へ続く



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月17日
第2回団体交渉
開催! -その3-

〈3項〉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人以下の場合は、4名以内とすること。
- (2) 組合員数が500人を超え、800人以下の場合は、5名以内とすること。
- (3) 組合員数が800人を超え、1,000人以下の場合は、6名以内とすること。
- (4) 組合員数が1,000人を超え、5,000人以下の場合は、8名以内とすること。
- (5) 組合員数が5,000人を超え、10,000人以下の場合は、11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。

（回答）真摯かつ整然とした団体交渉を行う上での人数として、現行どおりで適切と考えている。

組合：要求は現行条文より細分化した内容である。「現行どおりで適切」とした根拠は何か。

会社：現行の定めの数で、真摯かつ整然に団体交渉での議論はできている認識である。現行から見直す問題意識が見つからなく、改訂に至らない。双方で認識があれば人数算出方法について変更することは否定すべきことではない。

組合：団体交渉は「真摯かつ整然」に建設的議論になっていないと認識している。認識を合わせて改善すべきだ。

会社：会社としては、現行協約での団体交渉委員で議論はできている。最終的には協約全体を見て、3年間の協約締結期間を考慮し、会社として全体を見て考えていく必要がある。

組合：第16条「毎月9月1日現在の社員たる組合数」の考え方と数の把握についてはどのように行っているのか。

会社：「毎月9月1日現在の社員たる組合数」を組合費控除データ人数から算出し、毎年9月1日を基準にして、そこから1年間の交渉委員数については定めている。

組合：現行条文では協約締結期間の3年間を考慮した内容ではない。改訂期を迎え、輸送サービス労組の組合員や組織実態（本部+5地方本部）等に踏まえ見直した上での締結を求める。

会社：会社として、全体を見た時に変化があるとは認識していない。有効期間満了を迎え、見直す問題意識に無いことから現行条文で適切と考える。

<第3項 ～Point～>

- ✓ 交渉委員の算出基準については、協約の締結「3年間」の期間を考慮し、会社として全体を見て変更の検討を行う。
- ✓ 交渉委員の算出基準となる組合員数は、賃金控除データから把握している。

組合員の声をより反映できる実態に則した

交渉委員の細分化については認識が合わず対立!

その4へ
続く



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月17日
第2回団体交渉
開催! -その4-

〈4項〉 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。

(回答) 現行通りで適切と考えている。

組合：団体交渉の運営が第17条で定める事前通知事項の不履行など、協約締結以降約1年半の中で多くの会社側の不備が見受けられる。幹事を明文化・新設し、責任を明確にすべきだ。

会社：会社として、この間の団体交渉において第17条等に関わる課題があったことは認識している。しかし、組合・会社間窓口（担当者間）での対応で十分であり改訂の必要はない。

〈第4項 ～Point～〉

- ✓ この間の団体交渉において、第17条（事前通知）に関する不備があった事実を確認する。
- ✓ 組合・会社間窓口で、第17条（事前通知）に関する事項は責任を持って行なっていく。

**会社側の度重なる不手際・協約不履行是正のための幹事を新設し
責任者の明確化を行う条文改訂に対する認識は一致せず 対立!!**

〈5項〉 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すること。なお、建設的な団体交渉とするために、申し入れに対する回答は交渉日時の3日前までに手交すること。

(回答) 現行通りで適切と考えている。

組合：多くの未開催の団体交渉があり、協約に則り行われていない現状だ。真摯な回答ではなく承服できない。

会社：未開催のものがあることは認識している。遅滞なく速やかに開催していく考えである。放っておるわけではなく、人財戦略部として手を止めずに調整をしている。

組合：現在未開催の団体交渉の数を示すこと。

会社：手持ちに資料がないのでわからない。この場で責めたてないでほしい。

組合：19年度で1件、20年度で10本、21年度で7本の計18本が未開催交渉である。「責任ある回答が出来次第」とこの間繰り返すが、オリンピックはすでに終わった。オリンピックに関する申し入れをどのようにする考えなのか。

会社：未開催交渉はあるが、適切に対応している考えである。

**未開催交渉の具体的対応をどのようにするか示すことを求め
5項途中で議論を中断し、第2回目交渉を終える!!**



申
6
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

9月22日
第3回団体交渉
開催! -その1-

「未開催・継続中の団体交渉」の具体的対応策について 5項目継続議論から3回目交渉を再開する!

- 組合:** 回答では「現行通りで適切と考えている」としているが、遅滞なく速やかに交渉日程を決める認識に相違はないか。
- 会社:** 具体的提起(申し入れ)があれば、開催に向けて調整を行なっていく考えである。さまざまな案件がある中で、スケジュール感も考慮し団体交渉に向けて調整をしていく。

「未開催・継続中」の団体交渉開催に向けて 速やかに調整することを **確認!**

- 組合:** 2回目交渉(9月17日)で求めた、未開催及び継続中の団体交渉の把握と具体的対応策を示すこと。未開催及び継続中の団体交渉について、何件ずつあると把握しているのか。
- 会社:** 19年度で未開催1件・継続中2件、20年度で未開催10件・継続中3件、21年度で未開催7件である。
- 組合:** 未開催・継続中の団体交渉を開催に向けての具体的な対応策が明らかにされない。建設的な団体交渉を行うことも含め、協約にも関わる労使関係上の大きな課題として認識すべきだ。多くの未開催団体交渉が残っていることを良いと考えているのか。
- 会社:** 多くの申し入れが未開催である現状について良いと考えていない。スケジュールが迫る申し入れもあるのも事実である。回答を含め、出席者等の調整も引き続き行っていく考えである。

- 組合:** 未開催や継続中の団体交渉があることで、組合員に不利益が生じ、職場に弊害がでる。団体交渉が行われずに、職場は進む施策等で混乱し、会社からも社員説明も具体的にされないことに不信感や不安が募る。他労組などでは交渉が行われている同種案件もあり、差別的取扱いをしていると受け止めている。経営として、課題解決に向けて具体的に対応策を示すべきだ。
- 会社:** 未開催の案件についてはこれまで以上に窓口間にて、コミュニケーションを図っていく。また、組合に対して不利益や差をつけている認識にはない。引き続き開催に向けた調整を行っていく。

<第5項 ～Point～>

- ✓ 申し入れが行われた場合は、遅滞なく速やかな団体交渉開催に向けた調整を行うこと。
- ✓ 会社は未開催等の積み残しは良いと考えていなく、団体交渉を拒否している考えはないこと。

**山積する未開催交渉の早期開催を
具体的に示すべきだ!**

その2へ続く



申
6
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

9月22日
第3回団体交渉
開催! -その2-

〈6項〉団体交渉が終了した後、速やかに交渉出席者による合意形成が図られた事項の整理を行い、記名捺印した文書（議事録確認）として締結・調印すること。

（回答）現行通りで適切と考えている。

組合： 申し入れ項目どおりの内容で認識する。

会社： 双方の合意が前提であるが、具体的提起があればこれまで通り取り交わすこととなる。

**団体交渉において、交渉出席者による合意した事項について
“議事録確認”として締結・調印することを 確認！**

組合： これまでの議事録確認の整理にあたっては、組合案を作成し、会社へ手交しても長期間返って来ないことが散見されている現状は容認できない。議事録確認を軽んじているとしか受け止められない。

会社： 議事録確認について、軽んじている認識にはない。労使双方で合意が図られた事項について、締結する認識である。

組合： 議事録確認の組合案を提示し、会社から示される案は団体交渉での回答書の内容が基本にされ、組合案の文面のほとんどが削除され返される。団体交渉での議論経過に関する、確認事項までも削除されることは不誠実である。

会社： 不誠実である認識にはない。会社として「速やかに調印できる内容として」回答書の内容と同等のものを示しているだけであり、その後の協議において内容の追加等是有り得る。

組合： 横浜地本においては「議事録確認を結ぶと就業規則を超えた内容になり結べない。本部本社で整理していくこと」と支社幹部が述べ、東京地本では結成以降 70 本を超える団体交渉を行うも「議事録確認の締結は3本のみ」であり、正当な理由なく議事録確認締結を拒んでいると認識する。直ちに是正を求める。

会社： 初めて伺った内容である。事実確認を行う。

＜第6項 ～Point～＞

- ✓ 議事録確認については提起があれば、労使双方で団体交渉における交渉出席者間での合意事項について、議事録確認として締結・調印をすることは、これまで通り取り扱っていく。

**労使双方の立場の違いを互いに尊重し、団体交渉での確認事項を後世へと引き継ぐことが重要である！
団体交渉終了後の速やかな記名・捺印による締結調印を目指すことを確認！！**

その3へ続く



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月26日
第4回団体交渉
開催! -その1-

〈8項〉第34条及び第45条（審議内容の非公開）については、苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議の審議内容を原則として公開とすること。

（回答）現行どおりで適切と考えており、改訂する考えはない。

組合：原則公開として申し入れたのは、苦情申告を行った組合員は会議での審議内容が伝わらず、納得感もない。解決を図ることを目的にしていることから、組合員には会議の審議内容を「知る権利」があり、議論の透明性確保のためにも公開として審議を取扱うべきだ。

会社：審議結果について苦情申告者本人へ事務局（人財戦略部若しくは勤労担当課）が通知しており、現行から変更する考えにない。

組合：解決を図ることを目的にしていることから、審議内容について関心をもち「解決に向けてどのような審議がされたのか知りたい」と感じることは当然のことである。個人情報等を配慮した上で公開を原則にすべきだ。

会社：会議での議論は個人情報やプライバシーに関わることも多く、個人の特定や苦情申告者以外の議論にもなりプライベートの担保をするためには非公開で議論する。公開することは馴染まない。

組合：本人の希望・合意を前提として、結果のみではなく審議内容を公開し伝えるべきだ。

会社：団体交渉を公開にしているのは労働組合として申し入れをいただき、労働条件に関わる事項などを議論するためである。また、苦情申告は組織ではなく“組合員個人”からの申告であり、個人の特定等へつながる個人情報やプライバシーに関する事項については、本人の希望の有無に関わらず公開する考えにない。

組合：第34条及び第45条（苦情処理および簡易苦情処理の審議内容の非公開条項）には「（前略）原則として非公開とする。ただし、会社及び組合の意見が一致した場合は、審議内容を公開することができる。」とあるが、会社としてどのような場合に公開の判断に至るのか。

会社：原則は「非公開」である。しかし、原則によらないことがあった際に対応できるよう、ただし書きとして残している。

**協約の条文の解説は示されるが、具体的運用に基づく
“非公開” “公開”の例示について示されない！**

＜第8項 ～Point～＞

- ✓ 苦情処理会議および簡易苦情処理会議での審議について、個人情報等に類する内容が多くあり、プライバシー保護の観点から、本人希望にかかわらず「原則非公開」の会社としての考えは変わらない。

**協約の有名無実化を認めないことを主張し、
認識の一致が見られないことから 対立！**



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月22日
第3回団体交渉
開催! -その3-

〈7項〉 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。

(回答) 現行どおりで適切と考えており、改訂する考えはない。

組合 : 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議は、苦情申告者の請求内容に基づき、その解決を目的に設置、審議等がされている認識で良いか。

確認!

会社 : そうだ。

組合 : 昨年5月15日の協約締結以降、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議へ苦情申告をした多くの組合員は、誰一人として解決が図られたと認識している組合員はいない。これは、苦情申告の解決を目指すとしつつも「対立却下」の回答ありきで、会議が開催されているとしか受け止められないことが理由である。

会社 : 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議については、協約に基づき適切に審議を行っている。審議結果通知に対する組合員の受け止めについては、会社として図り得ない。

組合 : 異動の事前通知に対して、協約締結以降約110件の簡易苦情申告がされている。この申告をした組合員は誰一人も、審議結果を全く納得していない。どのように考えるか。

会社 : 人事権は会社があり、責任を持って行なっていく考えだが、引き続き社員とのコミュニケーションは図っていく。なお、簡易苦情処理会議での会議進行方法等は設置単位(地本・支社間もしくは本部・本社間)で調整することとなる。

組合 : 苦情処理会議において、地方会議での審議内容以外の新たな事実を中央苦情処理会議において示しても、会社の回答は「対立だ」の一言で、労使における調査内容の差異について調べようとしない。協約第33条4項「(前略)会社及び組合の意見が一致したときは(中略)差し戻すことができる」の条文に踏まえた対応をしないと決めていると感じざるを得ない。会議の運営・協約の運用について正しく取り扱うべきだ。

会社 : 事実確認や事前審理等も行っていることから、差し戻すケースはあまり想定していないが、協約に則り取り扱う。

〈第7項 ～Point～〉

- ✓ 苦情処理会議・簡易苦情処理会議について、苦情申告の解決を目的にして設置していること。

意を決して苦情申告した組合員の思いに馳せ、

協約を有名無実化させないことを強く求める!!

～7項終了を確認し3回目交渉を終了する～



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月26日
第4回団体交渉
開催! -その2-

〈9項〉第36条及び第47条（通知）については、苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議は、処理の結果について、結果及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。

（回答）現行どおりで適切と考えており、改訂する考えはない。

組合：苦情申告者は審議内容がわからない。原則非公開の考えを変えないのであれば、審議内容を詳細に記した文書を通知すべきだ。

会社：苦情申告者以外の人の話を行うこともあり、審議内容については通知する考えにない。

組合：会議での議論について、会社としても熟慮を重ねたうえで行っているのではないかと。第35条及び第46条（苦情処理および簡易苦情処理の秘密の厳守条項）もあることから、苦情申告者には基本的に伝えることができないと考える。

会社：組合側委員が苦情申告者へ伝えることなどについて、会社として何かをいう立場にはない。会議には組合側委員も出席していることから、苦情申告者が会議の審議内容を知ることができないとは考えない。会社として感知することではない。

組合：第36条及び第47条（苦情処理および簡易苦情処理の通知条項）には「（前略）処理の結果について（中略）申告者に通知する」とあり、これは会議での審議内容を記した上で結果を通知すべきと考えるがどうか。

会社：審議結果について通知していることから、現行どおりで適切と考える。

**組合側委員が苦情申告者に審議内容を伝えることは
「秘密の厳守条項」に抵触しないことを確認!**

組合：苦情申告者に届く会議での処理通知は、対立却下との数行の文書であり、解決を図るための議論がされたのかを知り得ない。さらに、社員の幸福の実現やステップアップに向けての労働意欲向上にはつながらない内容だ。議論内容や過程を示し、苦情申告者の思いに向き合うべきではないか。

会社：通知内容については、設置単位（本部・本社間または地本・支社間）で対応することである。また、現行の通知内容で良いと考えている。

＜第9項 ～Point～＞

- ✓ 苦情処理会議および簡易苦情処理会議の各組合側委員より「苦情申告者のみに対して」会議での審議内容を伝えることは、第35条および第46条（苦情処理会議および簡易苦情処理会議の秘密の厳守条項）に該当しないこと。



申
6
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

9月26日
第4回団体交渉
開催! -その3-

〈10項〉第49条（勤務時間中の組合活動）に定められている他、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、事前に所用事項の打ち合わせを行う場合。
- (2) 苦情処理会議に苦情処理委員、補欠委員、苦情申告者、参考人又は書記として出席する場合、及び幹事が申告のあった苦情について事前審理を行う場合。
- (3) 簡易苦情処理会議に簡易苦情処理委員、補欠委員、苦情申告者、参考人又は書記として出席する場合。

（回答）現行どおりで適切と考えており、改訂する考えはない。

組合：第4項の議論において「団体交渉委員の中から幹事の新設」について議論し対立であったが、改めて「幹事の新設」についての必要性があることを主張する。苦情処理会議および簡易苦情処理会議において書記の出席を「勤務時間中の組合活動」として、認めない理由は何か。

会社：労働組合法（第7条第3号）の中で定める中において、会社として書記の出席を「勤務時間中の組合活動」として便宜供与として「どこまでやるのか」を判断し認めないこととしている。

組合：勤務時間中の組合活動として「どこまでやるか」との会社判断はどのような考え方なのか。

会社：労働組合法（第7条第3号）の中で定める範囲を超えない中で、会社として判断した。

組合：苦情処理会議および簡易苦情処理会議では「苦情申告者および参考人」は勤務時間中の組合活動として認められている。一方、書記は認められていないこととの違いはなにか。2020年2月10日に組合を結成した直後の申1号交渉においても、書記の出席を「勤務時間中の組合活動として認めるべき」との議論経過もある。会社として、認めない明確な考え方を示すべきだ。

会社：書記の出席は勤務時間中の組合活動として、便宜を図る判断に至らない。

**書記の出席について「勤務時間中の組合活動」として
認めない会社が考える具体的根拠は示さず認識の一致なく 対立!**

＜第10項 ～Point～＞

- ✓ 第49条に定める勤務時間中の組合活動は、会社として労働組合法（第7条第3号）の定める範囲内で便宜を図っていること。



「労使間の取扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ

9月26日
第4回団体交渉
開催! -その4-

〈11項〉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。

（回答）現行どおりで適切と考えており、改訂する考えはない。

組合：協約に基づき組合事務所の使用について1年半以上求めているにも関わらず、いまだに地本・支部の事務所について提示がされていない。協約に定める事項が履行されなければ、組合員の利益に関わる問題だ。

会社：組合より申請を受けていることは認識している。しかし、便宜供与に適した物件が少ない。全ての条件が整えば示すことに考えは変わらない。検討している段階である。

組合：「全ての条件が整えば示す」とはどのような考えか。

会社：使用してないように見える物件でも耐震基準やグループ会社管理の物件などもある。また、資産として管理する以上コストがかかる。経営状況も厳しく、設備のスリム化も進めているのは理解していただけたらと思う。これらの条件が整えば、示す考えである。

組合：1年半以上も求めているにも関わらず一切の進捗状況すら示されないことは、協約の趣旨・理念に反する。現状を示すなどの対応を求める。

会社：協約に則り対応しており、反している認識にない。経営状況も厳しく示せる場所が少なく厳しいのが現状だ。示したうえで「ダメだった」となることは不誠実であると考えてるので、中途半端な状況では示すことはできない。

申請に基づく速やかな提示については認識の一致が図れず 対立!

組合：地本・支部事務所の要求に関することは地方の完結した判断で良いか。本社が介入していることが聞こえてくるが、そのようなことはあるのか。

会社：設置単位（本部・本社間、地本・支社間）があるので、地方判断となる。本社から何かを言うなどということはない。

組合：組合事務所がないことで組合運動への支障・制約ができる。現協約の定めによる内容が履行されなければならない。他を見れば支部事務所などを構え、輸送サービス労組のみ示されていない現状は中立保持義務にも関わる重大な問題だ。

会社：協約には「会社の許可を得た場合」としている。また、労働組合法（第2条）には「（前略）労働者が主体となって自主的に（後略）」とも記載がある通り、これに抵触しないように取り扱っている。

<第11項 ～Point～>

- ✓ 会社は現協約に基づき申請があることを認識し、地本・支部事務所の場所を探していること。
- ✓ 組合事務所の設置を1年半以上求めていることから、直ちに現状等を示すことを継続して求める



申
6
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

9月26日
第4回団体交渉
開催! -その5-

〈12項〉第63条(掲示)に基づき、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速やかに指定すること。なお、設置基準については、以下のとおりとし、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100名以上の場合は、3枚

(回答) 現行の設置基準で適切と考えており、改訂する考えはない。

組合： 掲示板設置箇所については「宣伝・報道・告知」ができる場所が重要だと考える。現行条文の通りだが、会社の設置箇所に対する認識はどうか。

会社： 業務に支障がないところで、組合が宣伝・報道・告知ができる場所と考える。

組合： 掲示板設置箇所について申請後に、現場におけるコミュニケーションも無く、一方的に指定されることが散見される。一方的に進めるのではなく、必要な会話をすべきだ。

会社： 希望の箇所と違うかもしれないが、コミュニケーションを図り、業務に支障のないところを指定していくこととなる。

組合： 算定基準の組合員数に休職者についても組合員であることから含むこと。

会社： 宣伝・報道・告知ができることを目的に設置しており、職場にくる頻度が少なく、組合掲示板を見る頻度の少ない休職者も含む考えはない。また、職場は業務をするところである。

職場に組合員が「来る・来ない」ことを会社が言及することは

組合活動への介入の不当労働行為であり強く抗議する!!

〈第12項 ～Point～〉

- ✓ 掲示板の設置については「宣伝・報道・告知」ができる場所とし、現場においてコミュニケーションを図り設置に向けて取り組むこと。

〈13項〉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。

(回答) 労使間の取扱いに関する協約(令和2年5月15日締結)の趣旨に則り適切に対応している。

組合： 過去の判例には使用者が掲示物をいかなる場合でも撤去することは認められていない。要求事項の通りで確認する。

会社： 会社が組合掲示物に対して、何かをやることは絶対になく、あってはいけない。

〈14項〉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。

(回答) 提示した改訂案で適切と考えている。

全ての改訂要求事項について認識の一致が図れず全項目議論を終える!!