



「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）を行なった事実があった。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