



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 組織情宣部
2023年12月21日 No.701

経営側による労働協約の一方的な解釈は認められません！

東日本ユニオンは12月19日、申第13号「『労働条件に関する協約』の遵守を求める緊急申し入れ」の団体交渉を開催しました。組合側と経営側は、団体交渉の冒頭に「労使間の取扱いに関する協約」で謳う「会社及び組合は、労働協約を遵守し、相互に権利を尊重し、誠実に義務を履行する」ことの認識を再確認した上で議論を行いました。

労働条件に関する協約

- 第206条（出向発令）※第1項省略
- 2 出向期間は、原則として3年以内とする。
 - 3 会社は、事前通知を原則として発令の14日前までに行う。
 - 4 出向期間を延長する場合は、第1項及び第3項に準じて取り扱う。
- ※就業規則には「出向期間は、原則として3年以内とする」の記載なし

法令
(法律・省令等)

労働協約
労働組合と会社の合意
で締結

就業規則

社員代表の意見を聞く
も会社の考えで作成

出向期間の延長にあたっては、東日本ユニオンの組合員に対し

「事前通知前に出向期間延長の目的や理由を理解納得してもらえるように努める」ことを確認！

《組合側の主張》

- 経営側と東日本ユニオンが締結している「労働条件に関する協約」の第206条第2項「出向期間は、原則3年以内とする」ことを逸脱する事象が発生した。「労働協約違反」であると言わざるを得ない。
- 労使で締結している「労働協約」の履行にあたって、解釈に違いがあってはならない。
- 「原則3年以内とする」と謳っている以上、出向期間を延長する場合の理由は「本人希望」でなければならない。人事権の濫用から組合員を守るために「労働協約」がある。
- 「労働協約」を踏まえて、出向に限らず人事異動や出向期間延長の際は、組合員が理解納得するための努力を会社が行うべきだ。

《経営側の回答》

- ◇「労働協約」を遵守することには変わりはない。「原則3年以内」は守っていると認識している。出向期間を延長する場合は、様々な状況を踏まえて総合的に判断している。
- ◇出向期間を延長する理由には様々なケースがある。理由を限定列挙することはできない。
- ◇出向期間を延長する場合は、組合員と会社双方で理解納得することが望ましい。事前通知前に組合員へ説明し、理解納得してもらえるよう努力する。
- ◇今回、組合側が協約違反と認識するに至った事象は会社として把握している。今団体交渉の確認事項とあわせて各本部、各支社に徹底していく。