



BREAKING NEWS

労使確認の履行が施策を進める前提条件

**「労使対等の原則」と「労使慣行」の逸脱を繰り返す首都圏本部に対し、
「通知書」を首都圏本部に提出し「あっせん」を東京都労働委員会へ申請！**

地本は、1月14日（火）に首都圏本部に対し、労使間の取扱いに関する協約70条に則り、労働委員会を活用し労使紛争状態の解決を目指すことを「通知」しました。そして、同日に東京都労働委員会に「あっせん」を申請しました。

施策提案に関する労使の隔たりについては、首都圏本部長宛（2024年8月27日）「通知書」を発送し、首都圏本部は（右記の）3点を確認し受け止めた経過があります。

しかし「首都圏本部におけるワンマン運転の実施について」では詳細提案をせずに「2025年3月ダイヤ改正等について」の中で詳細を示す考え方は、これまでの労使の確認を逸脱する行為です。

2025年1月10日に開催した東地申第20号「労使慣行に則り『首都圏本部におけるワンマン運転の実施』施策について詳細提案の実施を求める緊急申し入れ」では、首都圏本部の回答（右記）はこれまでと変わらぬ姿勢に終始しました。

施策の全容を示さず「団体交渉の申し入れがあれば応じる」姿勢は、形式的な団体交渉の開催をことさら主張する行為であり、より良い施策とするための議論を行う姿勢の無いことが明らかになりました。労使議論での解決を目指さず、社会に大きな影響を及ぼす施策を一方的に進めることは労働組合として認められません。

- ✓ **これまでの「通知書」を通じて、首都圏本部は3点を確認し受け止めた中で、繰り返し反故にしている。**
- ① 結成以降、書面で行われてきた会社提案の慣行を一方的に破棄・反故にしたこと。
- ② 提案方法や示し方について「ベストな判断」「最良だと思う」と一方的に考え方を押し付けることは「労使対等」と言えないこと。
- ③ 団体交渉で正式回答し、確認した内容の変更を口頭説明のみで乗り切ろうとしたこと。

- ✓ **東地申第20号交渉で会社に対し「詳細提案」を求めるも、**
- 提案方法は会社が検討し判断。
- 実施日等を書面で示している。
- 具体的な提起があれば応じる。
- 別に提案する考えはない。
- と回答し、これまでの姿勢が変わることはなかった。**