

新しい人事・賃金制度の見直しと 54才原則出向は認められない！ この2つ以外で基本協約を締結せよ！ 申第6号労働協約締結について団交

本部は9月30日、申第6号「労働協約締結に関する申し入れ」について、団体交渉を開催しました。「新しい人事・賃金制度の見直し」と「54才原則出向」を除いた基本協約締結を強く会社に取りました。しかし、会社は「基本協約に組合が認めていない2つのことが入っているので、基本協約を締結することはできない。基本協約は全ての組合と同じ内容でなければならない」と頑なに締結拒否をしました。

本部は会社が基本協約締結拒否していることを確認し、昨年同様、労使関係部分の労働協約締結することを通告し、2022年度労働協約改訂及び労働条件改善の交渉を集約しました。

会社回答

1. 「新しい人事・賃金制度の見直し」と、「54才原則出向」については認めることはできない。従って、これらの部分を除いた基本協約を締結すること。

【回答】

当社の基本協約は労使関係を定めた債務的部分の他、労働条件その他労働者の待遇を包括的に定めた、規範的部分含む総合労働協約を意味する。基本協約を締結するのであれば、会社が協約でお示しする労働条件部分に合意して頂く必要がある。

主なやりとり

組合：組合は新しい人事・賃金制度と54才原則出向以外で基本協約を締結する意思がある。

会社：2つ以外で締結は難しい。2つについて合意してもらうか、別な形で締

結しかない。

組合：会社としては2つ以外で、基本協約は結ばないとの主張か。

会社：2つも基本協約に含まれているので、2つ以外となれば基本協約とならない。基本協約を締結することは、新人事と54才原則出向も合意してもらうことである。

組合：2つ以外で締結しても何ら問題ない。

会社：そのような考えはない。

組合：全てセットなのか。

会社：そうである。基本協約を締結するのであれば、2つも認めてもらうことになる。

組合：各組合とも同じ基本協約となるのか。

会社：そうである。

組合：協約なのだから、組合別に違う協約でもいいのではないか。それぞれ組合の主張があるのだから、違っていても構わない。

会社：会社としてはそう考えない。同じ基本協約を締結することである。

組合：たとえ違っていても、就業規則に則って行うこととなる。

会社：会社としてはそうは考えていない。基本協約は全ての組合と同じものでなければならないと考えている。

組合：組合としては2つ以外で、基本協約を締結する意思はある。しかし、会社は2つもセットなのだから、基本協約は締結できない。

会社：会社としては「2つも認めて下さい」となる。その上で基本協約を締結することになる。

組合：会社が締結を拒否したことになる。

会社：会社としてはそう考えない。2つも基本協約に含まれるものであるから。意見のすれ違いである。

組合：会社が締結拒否していることを確認する。

会社：2つを認めれば、基本協約は締結する。

組合：見解の相違である。対立を確認する。

組合：基本協約をどの組合も同じ基本協約を締結するのではなく、JR東海労と独自の協約を締結すればよい。

会社：そのような考えはない。

組合：我々は2つは認められない。54才原則出向について、30年以上経過して死文化している。その上で出向に出る人、残る人が存在している。また、出向者について社籍はJR東海としながらも、出向先の労働条件によることとなり、本体社員との格差が生じ、不利益を被っている。新しい人事・賃金制度では、祝日手当の復活、60才以降退職ポイントの加算がない等、問題が多くある。だから2つについては認められない。

会社：会社としては2つも基本協約の中に入っているという考え方は変わらない。

組合：組合は「2つ以外で基本協約を締結せよ」との考えである。

会社：それでは締結に至らないことである。

組合：基本協約にこだわらない。協約というものは歴史的には、一つ一つ合意して作るものである。労使で議論を積み上げてこそ厚みのある協約ができる。会社が一方的に条文を作って、協約を迫ることは労使対等の原則に違反する行為である。

会社：議論は大事であるが、2つについては認められないのか。

組合：2つについては認められない。

会社：本日、労働協約に期限切れを向かえるので、あとは今後どうしていくかである。

組合：会社はどうするのか。

会社：基本協約を締結することを望む。

組合：申第6号の提出時に、窓口折衝で会社は労使関係部分の労働協約の締結を口にしたではないか。

会社：もし、そのことを締結する意思であるならば、会社としても検討していくこととなる。

組合：検討？

会社：労使関係部分の労働協約を締結する意思があるならば、会社として対処する。

組合：昨年と同様となるのか。

会社：労使関係部分の労働協約を締結することになる。

組合：申第6号の提出時に、会社窓口は「2つを認めないならば、労使関係部分の労働協約を締結するしかない」と主張している。

会社：認めて貰えないので、労働協約の締結の意思も示して貰うことも大事である。組合活動に関わる部分である。

組合：もちろん労使関係部分に締結する意思はある。

会社：それを受けて会社は対処する。

組合：しかし、組合は大前提として2つを除いて基本協約の締結である。

会社：そのことについて、考えは一致しない。どうするか。

組合：二次的に労使関係部分の労働協約の締結の用意はあるが、組合は一次的には2つを除いた基本協約締結である。

組合：組合活動に支障はあってはならないことなので、不本意ながら昨年同様、労使関係部分の労働協約の締結する。不本意ながら締結する意思はある。

会社：労使関係イコール債務部分の労働協約を、締結をするということで進めさせてもらう。締結時間はどうか。

組合：不本意ながら11時30分とせよ。

会社：了解。

看護職員処遇改善の説明を受ける

会社：厚生労働省が、診療報酬改訂を行うことにより、看護職員の人たちの処遇改善をしている病院に対しては、診療報酬を別な形で支払うとなった。

当社は名古屋セントラル病院が該当するので、診療報酬を原資にして、今後看護職員に対して、10月1日より職務手当として月額1万1千円を増額支給する。

組合：今まではどうだったのか。

会社：新しく職務手当として新設するものである。

組合：今まで看護職員の方は職務手当はなかったのか。

会社：今までも職務手当はあったが、追加で支給することになる。

組合：職務手当の増額か。

会社：そうである。

組合：厚生労働省の診療報酬改訂とは何か。

会社：看護職員の処遇改善をしなければならないという、国の政策である。厚生労働省が診療報酬を見直したので、スタッフに還元しようということである。

会社：コロナ慰労金として病院関係者のみ一時金1万2千円を支給した。

組合：コロナ慰労金は我々の要求は1人10万円であり、1万2千円は安すぎる。

会社：県からの支援金により捻出されたので、医療従事者に支給した。しかし、支援金については終了となる。

会社：今回の厚生労働省の名称は看護職員処遇改善措置であり、会社としては手当面を看護職員処遇改善として実施していく。

組合：増額支給はいつまで続くのか。

会社：国の診療報酬がある限り続く。

組合：対象は名古屋セントラル病院だけか。例えば静岡健康管理センターの職員は対象とはならないのか。

会社：名古屋セントラル病院の看護職員だけである。

組合：名古屋セントラル病院の看護師さんを確保するのは大変なのか。

会社：そうではないと思う。しかし、優秀なスタッフは欲しいのではないか。

組合：このことに関する提案資料はないのか。

会社：資料はない。

以 上