

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7号労働協約締結について団交

本部は9月24日の申第6号「2024年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れ」について第8回団体交渉後に、申第7号「労働協約締結に関する申し入れ」を提出して、その場で団体交渉を開催しました。本部は「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迫りました。

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、労働条件の部分だから基本協約を締結することはできない」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、基本協約締結を持ち帰り検討としました。

会社回答

1. 「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、規範的部分を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：この場で申第7号協約締結に関する申し入れを提出する。

会社：これを貰ってどうすればいいのか。この内容からして、そのような考えはないので、労働協約のみの締結となる。

組合：昨年と同様、債務部分の労使関係のみの労働協約の締結となることか。
会社：そうである。申し入れの取り扱いについて、この場でこのまま団体交渉してもよい。

組合：では、この場でやろう。54歳原則出向制度は、60歳定年制でのことであり、65歳定年制にはそぐわない制度であるから、もう既に死文化している。人事・賃金制度は多くの問題があり、認めることはことはできない。

会社：会社としては昨年貰った締結に関する申し入れの回答と全く同じである。

組合：54歳原則出向制度と人事・賃金制度以外で、組合は協約締結の意思を表した申し入れである。

会社：昨年の会社回答と同じである。会社としては基本協約というのは、すなわち労働条件部分を認めて、初めて締結に至るものである。したがって、54歳原則出向制度と人事・賃金制度を認めなければ、基本協約は締結できない。

組合：組合はこの2制度以外で基本協約を締結する意思はある。

会社：2制度以外では、会社は基本協約たり得ないと考えている。締結の意思にはなっていないと判断する。

組合：それぞれの組合で団体交渉をしているのだから、各組合毎に基本協約締結でいいことである。

会社：基本協約は社員全てに影響を及ぼすものであり、特定の組合だけが適用を受けないとはならない。基本協約は労働条件を全て包括的に指定しているものであるから、一部分だけ適用にならないとはできない。

組合：JR東海労とすれば2制度以外で締結する意思を明らかにする。2制度を認めないから、会社が基本協約締結を拒否することを確認する。

会社：組合が2制度を認めないから、基本協約締結はできないことを確認する。

組合：交渉内容を踏まえて、持ち帰り検討する。

会社：了解。

組合：妥結のリミットはいつか。

会社：今週中にはお願いしたい。

組合：無理である。

会社：今月末の30日までとする。

組合：了解。

以上