

会社は協定を締結せよ！

「新しい人事・賃金制度」の交渉を集約、妥結を通告

本部は6月30日17時をもって、会社「新しい人事・賃金制度」について妥結する旨を通告しました。そして、7月4日あらためて窓口折衝においても通告し、「新しい人事・賃金制度」に係る協定の締結を迫りました。

しかし会社は、「J R 東海労とは基本協約を締結していないので人事・賃金制度の部分だけ締結する考えはない」という見解を示し、「新しい人事・賃金制度」に関する協定の締結を拒否しました。

以下、主なやりとりです。

組合：6月30日、17時に新人事賃金制度について妥結する旨を通告したが、あらためて、会社側の見解を明らかにされたい。

会社：『「妥結する旨の通告」については了解した』ということは、今まで議論してきたが、「すべてを了解して・・・」ということで良いのか。

組合：まさに妥結するということでありそうである。しかしすべてを「良し」としたのではなく、問題点、矛盾点は多く残っていると認識している。さらに今後、制度の運用をめぐって問題点が出るのが予想される。その都度、申し入れていく。

会社：了解。「協約・協定」の交渉等で議論できる。しかし、新たな専任社員の雇用に関する時と同様にJ R 東海労とは「基本協約」を締結していないので、現時点では協定は締結しない。

組合：部分的であれ、締結すべきである。

会社：ここで議論する気はないが、人事・賃金制度の協約締結の前提は基本協約の締結である。運輸系統の社員運用の変更について、妥結する考えはないのか。

組合：運輸系統の社員運用の変更については、問題点が多くあり、現時点で妥結する考えはない。今後も、協議をしていく。

会社：了解。

以上のような議論をしました。会社は、あくまで「基本協約」の締結が前提であるという考え方をあらためて強調しました。この間他労組などとは部分的な協定を締結してきた事実があり、会社のこのような対応は不当労働行為以外のなにものでもありません。労働組合が協議事項について妥結したにもかかわらず協約を締結しないという行為は、労働組合を否定する行為です。

このような対応に対して本部は、今後の協約・協定改定交渉の中で粘り強くたたかいを展開していく考えです。職場からのたたかいとあわせて奮闘していきましょう。

以 上