

「特別契約社員の雇用に関する協約についての申し入れ」で団体交渉開催
基本給額を協約に明示すること！
期末手当は契約終了前1箇月以内でも支給すること！
組合費の労組控除を行うこと！

本部は、8月25日『申4号「特別契約社員の雇用に関する協約についての申し入れ」』について団体交渉を開催しました。

本部は、この間特別契約社員の組合員が存在しているにも関わらず、特別契約社員についての労働協約が存在していなかったことに対し、会社に特別契約社員の雇用に関する協約の締結を求めました。これに対して会社は『特別契約社員の雇用に関する協約案』を提案してきました。本部はこの提案に対し、協約の問題点を『申4号』で申し入れ、本日団体交渉を開催しました。

団体交渉では1. 基本給が協約に明示されていない2. 期末手当が基準日前1箇月以内に雇用契約終了となる者には支給されない3. 組合費の労組控除（チェックオフ）ができない、以上問題点3項目について変更を迫りました。

しかし会社は「個別に労働条件を提示し、雇用契約を締結している。提案内容を変える考えはない」と労働協約案の変更を受け入れようとしませんでした。

本部は、協約案の取り扱いについては、持ち帰り検討することとしました。

以下、回答と議論の内容です。

<会社回答>

1. 第6章「賃金」第24条では「特別契約社員の基本給額は、本人の経歴及び他との均衡を考慮して、会社が定める。」としているが、基本給額を明示できない理由を明らかにすると共に、基本給額を協約に明示すること。

【回答】

労働条件については、個別に提示し契約しているものであり、これを変える考えはない。

2. 第26条（期末手当）第1項第1号で「基準日前1箇月以内に雇用契約の終了となる場合は、当該期末手当を支給しない。」としているが、「基準日前1箇月以内に雇用契約の終了となる者に対して支給する。」とすること。

【回答】

その様な考えはない。

3. 会社は、特別契約社員の「労組控除（チェックオフ）」について、システム上控除することができないとし、システムの改修を行う予定もないとしているが、社員および専任社員と同様に特別契約社員についても「労組控除（チェックオフ）」ができるようにすること。

【回答】

その様な考えはない。

基本給を労働協約に盛り込むこと！

組合：基本給額を明示できないのは、個別に労働条件を提示していることだけが理由なのか。

会社：そうである。この考えを変えるつもりはない。

組合：基本給額で明らかにできるケースはないのか。例えば専任社員から特別契約社員として雇用する場合など。

会社：個別に労働条件を提示し納得してもらったうえで働いてもらっている。明らかにする考えはない。

組合：特別契約社員の基本給を労働協約に盛り込むべきである。

会社：ご意見としては聞いておくが、盛り込むつもりはない。

組合：対立を確認する。

支給できるよう、労働協約を締結せよ！

会社：期末手当について、基準日1箇月以内に雇用契約終了となった特別契約社員に対しては支給しない理由を明らかにすること。

組合：協約案は契約社員就業規則をベースに作成した。契約社員就業規則でそのように定めているからである。

会社：ベースの契約社員就業規則を変更すればいいではないか。

組合：変更する必要を認めないのでそのような考えはない。

会社：対立を確認する。

組合：特別契約社員の「労組控除」はなぜできないのか。

会社：時間と費用をかければ物理的に不可能ではないが・・・。貴側は「チェックオフ協定」締結する対象ではないので細かく議論するつもりはない。

組合：特別契約社員の我が組合員が存在する。議論するべきである。

会社：こうして議論している。ただ「チェックオフ協定」を締結している労組から要求もない。特別契約社員の「労組控除」を行う考えはない。

組合：対立を確認する。

以上