

業 務 速 報

NO. 877

2013. 9. 13

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

「懲戒等に関する基本協約等の条文の改訂」について団体交渉開催 懲戒の基準・適用範囲は変わらないことを確認！

本部は9月13日、申第15号『懲戒等に関する基本協約等の条文の改訂に関する申し入れ』について団体交渉を開催しました。会社の提案内容は、現行協約と比べ、懲戒の基準の規定数が多くなっていることからこれは「懲戒の基準」の変更ではないのか、と質しました。これに対し会社は「懲戒の基準はこれまでと変わらない。懲戒の適用範囲を変えるものでもない。扱い方も変わらない。現行協約の「懲戒の基準」をより具体的に規定することで、不祥事の抑止効果を高める」などと条文の改訂の目的を説明しました。

以下、申第15号に対する会社回答と主な議論内容です。

1. 会社は、提案内容の実施期日を平成25年10月1日としている。しかし、提案した日が9月6日であることや、詳しい説明のための団体交渉を今時協約・協定改訂交渉の最終予定日である9月13日に行うとしていることから考えると、交渉日程があまりにも強引・拙速であると言わざるを得ない。

基本協約の有効期限である9月30日を前に十分な議論をすることなく実施しようとする姿勢は、労使協議を形骸化し労働組合を軽視する対応以外のなものでもない。さらに、提案内容からすると、協約・協定改訂交渉開始時又はそれ以前に提案すべき事柄であると考えている。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

特に問題はないと考えている。

2. 会社は組合側幹事との協議において、今提案について「懲戒の基準は変わらないので『条文の改訂』である」と主張している。しかし、今まで明らかになっていなかったものが「懲戒の基準」として提案されている。これは「懲戒の基準」の変更である。会社は「懲戒の基準は変わらないので『条文の改訂』である」とする根拠を明らかにすること。また、なぜこの時期に提案したのか明らかにすること。

【回答】

今回の条文の改訂は、これによって懲戒の対象となる行為の範囲や懲戒の程度を変更することを目的とするものではなく、懲戒となる行為をこれまで以上に具体的に規定し、社員の予見可能性を高めることによって、不祥事の

発生を予防することを目的とするものである。

3. 今提案について、今後においても必要に応じて申し入れを行うので、団体交渉を行うこと。

【回答】

協約に則り、適切に判断する。

組合：現行協約では「懲戒の基準」「懲戒の種類」という順序で記載されているものを、「懲戒の種類」「懲戒の基準」という順序に変更するのはなぜか。

会社：懲戒の基準のなかに、懲戒の種類（懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止など）が出てくるので、先に懲戒の種類を記載することにした。

組合：基本協約第199条第2項について「諭旨解雇の処分を受けた者の退職手当は、第197条及び前項に基づき計算した額の80%とする。ただし、会社はこの額について必要な調整を行うことがある」と改訂するとしているが「必要な調整」について具体的に明らかにすること。またその必要性を明らかにすること。

会社：基本的にはこれまで通りであるが、選択枝をつくっておくということ。

組合：調整する場合とはどのようなケースか。

会社：ごく希であり、例外的ケースである。時々の判断である。

組合：会社は「懲戒の基準は変わらないので『条文の改訂』である」と主張しているが、現行協約と比べ、懲戒の基準の規定数が多くなっている。これは懲戒の基準の変更ではないのか

会社：懲戒の基準はこれまでと変わらない。懲戒の適用範囲を変えるものでもない。扱い方も変わらない。

組合：今まで懲戒の対象行為ではなかった事を懲戒の対象とすることはしないのだな。

会社：その通りである。懲戒の適用範囲を変えるものではない。

組合：ではなぜ懲戒の基準の規定を増やしたのか。

会社：現行協約でも読み取れるが、具体的に例示することで不祥事の抑止効果を高めるためである。

組合：不祥事防止のための協約改訂なのか。

会社：これだけで不祥事が予防できるとは考えていない。様々な機会を捉え、不祥事発生防止を指導していく。

組合：懲戒解雇または諭旨解雇の対象となる行為とそれ以外の懲戒の対象となる行為に項を分けて規定するのはなぜか。

会社：懲戒解雇または諭旨解雇は、それ以外の懲戒と比べ厳しい懲戒なので詳しく規定した。

以 上