

「事務的な誤り」をくり返すだけ 「誤り」を認めながらも開きなおる 本社

3月9日、本部が申入っていた「発令通知書」差し替えに関する団体交渉を開催するよう、本社と協議しました。これは、斉藤書記長が2月16日に受けた減給処分「発令通知書」には「減給する」としか書かれていないことを疑問に思い、聞いたところ、24日になって「平均賃金の1/2」を追加したものと強引に差し替えたことの説明を求めたものです。

本部は、斉藤書記長が大島副所長に「減給額が分かったので、差し替えなくても結構です」と差し替えを断ったにもかかわらず、本社をして「差し替え」なければならなかった原因を求めましたが、「(減給額が)明記されていなかったという事務的な誤りがあったので差し替えた」「通知書の記載内容が不正確だったので差し替えた」をくり返すのみでした。

斉藤書記長が「減給」額を総務科長に確認した時と幹鉄事に抗議した時はいずれも「事務方のミス」と説明されていたものが一転して「事務的な誤り」となりました。微妙な使い分けではありますが、両方とも単に作業上の間違いだったとしているところが特徴です。

しかし、東海労との労働協約には「… 処分1回につき1/2以内を減ずる。ただし、… 1/10を越えないものとする。」と明記、約束されているにもかかわらず、その減給額が全く不明な＝不備な通知書を渡したという事実は、協約違反であり「懲戒処分」ありきのデタラメなのです。

しかも「誤り」を認めているにもかかわらず、謝罪するどころか「基本協約の運用の話だから、団体交渉の事項ではない」と開きなおり、団体交渉は開かない、と居なおっているのです。

「協約の運用」と言えば許されるのでしょうか。職場もさることながら、これでは本社までもが誤りを認めず、正しかったと言っていると同じです。間違っていないものを、なぜ「差し替え」たのかが全く分かりません。

**私たち東海労東二運分会は あらためて
本社が協約違反を認め 誠意を持って団体交渉で
誤りの真意を明らかにするよう 強く要求する**