

基本協約締結拒否事件完全勝利 シリーズ① 主任レポート反対は締結拒否の理由にならない!

2004年8月4日、運輸系統の社員運用及び昇進制度の見直し、2005年10月17日には新人事・賃金制度の改正が提案されました。本部は、2006年9月29日に両提案に同意し妥結する旨を通告しましたが、会社は、「新人事・賃金制度の根幹である主任レポートの作成や提出に組合が反発している」と理由付け、基本協約の締結を拒否しました。本部は2007年6月8日、東京都労働委員会に不当労働行為救済申し立てを行いました。2009年10月20日には都労委より不当労働行為救済命令が下されましたが、会社はこの命令を不服として中労委に再審査を申し立てていました。

都労委での勝利、中労委での闘いの進展の中、会社はこの間基本協約締結を頑なに拒否していた態度を変え、今次協約・協定改訂交渉で9月29日、基本協約を締結しました。会社はこの締結を受けて、中労委への再審査申立を取り下げました。このことにより、都労委命令である不当労働行為が確定しました。私たちの労働委員会の闘いの勝利です。

このシリーズでは、組合の主張、会社の主張、労働委員会の判断と第3弾に渡り、都労委が認定をした内容を検証し、会社による不当労働行為を明らかにしていきます。

争点① 組合が妥結通告したにもかかわらず、会社が真の同意を確認できなければ基本協約の締結を拒否できるか否か!

組合の主な主張

- ・交渉で組合要求と会社回答に大きな開きがあっても、組合は十分な納得がいけない場合でも妥結の判断をすることはある（反対であっても妥協はある）。
- ・2006年6月30日、新人事・賃金制度に同意する旨通告し、2006年9月29日にも運輸系統の社員運用の変更及び新人事・賃金制度に同意し、妥結することを通告した。

会社の主な主張

- ・基本協約を締結するには、会社と組合が合意し、遵守することが当然の前提となる。
- ・組合が主任レポートに反対し続けるなど真に施策に同意する旨の表明をしていない。
- ・2006年9月29日、運輸系統の社員運用の変更等に同意する旨連絡があったが、組合は、会社が提案した施策に同意し、遵守するという見解を示していないばかりか、2006年7月1日以降現在まで、新人事・賃金制度の根幹をなす主任レポートに反対し続けている。

東京都労働委員会の判断

- ・会社は「妥結とはすべてを飲み込むことである」と述べ、新たに「新人事・賃金制度の根幹である主任レポートに反対している」という口実で、基本協約の締結を拒否した。
- ・組合は、十分な納得がいけない場合でも妥結の判断をすることはあり得る。