

2012年度協約・協定改訂第9回団体交渉 新たな回答なし！すべて対立を確認！

主な議論内容

(◇組合主張 ◆会社主張)

- ◇高齢法改正の主旨に基づき、希望する社員全員を65歳まで雇用すること。
- ◇来年4月の改正高齢法施行に伴い「49歳から59歳までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする採用基準を撤廃すること。
- ◇改正高齢法施行に伴い、上記の採用基準により既に再雇用拒否を通告された組合員の採用基準（49歳から59歳までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者）の処分・減額回数の蓄積を白紙に戻し、来年4月1日から全ての組合員の蓄積を新たに開始すること。
- ◆現時点でそのつもりはない。
- ◇「会議の非公開」と「秘密の厳守」を理由に正当な組合活動に介入することは不当労働行為であるので、直ちにやめること。
- ◆協約の一方の当事者として相手方に協約を遵守するよう求めるのは当然のことである。
- ◇苦情処理会議、簡易苦情処理会議は「原則として公開」とすること。
- ◆そのような考えはない。
- ◇若年出向、出向延長は本人の同意を前提とすること。
- ◆本人の同意が前提とは考えていない。
- ◇54才原則出向については複数の出向先を提示すること。
- ◆複数の出向先を提示することは考えていない。
- ◇休日出勤を解消する要員を配置すること。
- ◆要員の確保については最大限の努力をしているが、それでもなお必要な休日勤務は指定していく。
- ◇年休を失効させない要員を配置すること。
- ◆年休の時季変更権については適切に行使しており現在の取扱いをあらためる考えはない。

本部は9月20日、『申13号』（基本協約・協定に関する再申し入れ）に基づく第9回団体交渉を開催しました。再申し入れに対して、会社からは新たな回答はなく、すべてについて対立を確認しました。交渉妥結については持ち帰り検討としています。詳細は『業務速報827号』を参照して下さい。