

協約・協定改訂 職場要求を勝ち取るシリーズ ⑧

2013年度協約・協定改訂第4回団体交渉 恣意的なボーナスカットを直ちにやめろ！ カット理由の公開は協約違反ではない！

本部は9月4日、2013年度協約・協定改訂第4回団体交渉を開催しました。今回は「労使関係について」と、「労働条件について」のうち「労務管理について」と「勤務関係について」の議論を行いました。

主な議論は以下の通りです。詳細は業務速報を参照してください。

- 組合：恣意的なボーナスカットを直ちにやめること。また、苦情処理会議で挙げているカット理由を3件から10件にしたのはなぜか明らかにすること。
- 会社：査定は公平公正に行っている。10件の減額事由を例示したのは記憶喚起のためである。
- 組合：愛労委に会社証人が提出した陳述書で、減率適用する場合の社員の非違行為が3つに区分されていることが明らかになった。組合に説明し協約化せよ。
- 会社：第三者機関での議論を明らかにする考えはない。
- 組合：会社は「苦情処理会議は非公開であり、その内容を公開することを協約違反」としているが、JR東海労との認識が全く異なる。組合員が苦情処理会議の内容を理不尽と感じ、組合が情報化する行為は正当な組合活動である。
- 会社：本人が望むからといって公開して良いものではない。協約に違反する。
- 組合：会社は「減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項である。公開すれば職場の秩序が保てなくなり、会社の信用に傷がつく」としているが、そのような事実があるのか。
- 会社：わからない。
- 組合：会社は、苦情処理会議で明らかになったボーナスカット理由が記載された「東海労関西No.609」を協約違反として撤去したが、労働審判で明らかになったボーナスカット理由が記載された「東海労関西No.599」には撤去通告を行っていないではないか。
- 会社：「東海労関西No.609」は協約違反であるが、「東海労関西No.599」は協約に違反していないので撤去通告は行っていない。苦情処理会議と労働審判は次元の違う話である。
- 組合：カット理由が公開されても全く問題がないということではないか。会社の主張は全く矛盾している。
- 組合：社員を怒鳴りつけたり、社員の私生活まで事情聴取を行うことがパワハラそのものである。このようなことを直ちにやめること。
- 会社：パワハラの定義は厚労省が明らかにしているが法律化されてはいない。個別の事象について適切に対応する。
- 組合：法律化されていないから対策しないのか。パワハラは直ちにやめること。

次回(第5回)団体交渉は9月6日(金)です。
勤務関係、賃金関係、通勤関係について議論を行います。