

協約・協定改訂 職場要求を勝ち取るうシリーズ ⑪

「懲戒等に関する基本協約等の条文の改訂」で申し入れる！

会社に十分な議論をする姿勢なし！ 今なぜ懲戒等に関する基準の変更なのか！

本部は、9月6日会社が提案した「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（『申15号』）を提出しました。この提案は、現行の基本協約及び専任社員の雇用に関する協約の懲戒基準を、「出勤停止、減給又は戒告」の場合と「懲戒解雇又は諭旨解雇」の場合に区分した上で、基準の内容についても追加・変更し詳細化したものです。会社は「懲戒の基準は変わらない」としています。しかし、基準の条文が変わることは明らかに基準の変更です。懲戒とは、社員の生活に関わる重大な提案であり、労使で十分な議論をしていく必要があります。ところが、会社は9月6日に提案資料を団交の席で提示し、具体的説明は協約・協定改訂団体交渉最終日の9月13日に説明するとなりました。これでは提案内容を検討する時間も、労使で議論する時間もほとんどありません。このような、強引で拙速すぎる提案は労使関係を形骸化し労働組合を軽視するなものでもありません。本来ならば、改訂案は基本協約・協定改訂交渉の開始時またはそれ以前に提案するものです。いったいどうしてこの時期に急いで懲戒等に基準を変更しなければならないのでしょうか。

<申し入れ内容>

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る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。
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、今まで明らかにならなかったものが「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。
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。