

9/19 H P 質問事項の件

【質問事項】

降格人事組合対応について

今回の降格人事の組合対応について意見申し上げます。6月希望退職募集時に希望を出したのにも関わらず漏れてしまった退職希望者に対して追加希望枠の確保を要望しましたが、組合員の雇用確保の観点から要望には答えられない旨回答をいただきました。しかしながら、今回の降格人事に対する組合側の会社に対する要望の中に「希望退職同等の対応」が含まれています。雇用確保の観点から言えば矛盾するのではないですか？もしそれが可能であれば TMR の希望退職枠拡大の交渉も合わせて実施して頂きたい。

【執行部回答】

貴重な御意見を有難う御座います。

御指摘頂きました『希望退職』に対する労組対応につきまして御説明させていただきます。

組合活動は『雇用確保と処遇改善』が主目的である事から、労組が『希望退職』を能動的に推進させる事はできません。しかしながら会社経営が危機的状況となった場合は会社存続（雇用確保）を優先させる為に希望退職、退職勧奨などの合理化を労使協働で推進させなければなりません。

この場合に考察すべきは離職される方と在職される方の利益・不利益を調和させなければならない事です。

何れかに偏った施策は以後の会社経営に悪影響を及ぼす可能性が高く、労働組合は従業員の視点から適切な合理化施策を判断していかなければなりません。

この様な観点から 6月の希望退職募集に関する追加要望は来年以降の組織弱体化の拡大、即ち在職される方々への負荷拡大（処遇の悪化）が払拭できない事から自制すべき必要があると判断致しました。

それに対して今次の G34 降格措置に対する労組見解は以下となります。

- ① 合理化施策による役職減少に対して降格措置を断行する正当性・合理性は見出せず、受容出来ない。
- ② BATJ では労使慣行に基づく降格異動の適用基準・運用措置があり、本件は労使信義に反する逸脱行為である。
- ③ 経営悪化を回避する為の人員削減（合理化）が必要であるとすれば、本人意思を尊重する希望退職を検討すべきであり、会社都合による降格措置は従業員に対する配慮が欠如している。また同一部署で職制によって異なる処遇を措置する対応は不利益変更の強要である。

上記事由より労組は配置転換を要求しましたが、全社的合理化が遂行される状況に於いて実現困難である事から希望退職対応を要求しました。根拠として本事案は本来であれば、合理化計画の一環として 5/29 希望退職募集に含まれるべきであり、同じ NS 部門で G34 だけを降格措置とする事は会社都合以外の何ものでもなく、（要は 2015 新組織の人員調整）不利益変更の強要である事から希望退職を要求致しました。

即ち、労組としては経営悪化を回避する為の合理化計画として推進するのであれば、G32・33 同様の希望退職措置が必要であるとの判断です。

BATJ ユニオン執行部