



申9号

「労使間の取扱いに関する協約」の改訂に関する 申し入れ 第1回交渉(9月10日) その①

2021年8月27日19時過ぎ、会社から一方的な「労使間の取扱いに関する協約」の改訂通知がFAXで送られてきました。協約の改訂は労使の合意が大前提であるからこそ、真摯に向き合い、正当な組合活動が保障された協約の締結に向け議論することを求めて、2021年9月9日に申し入れを行い9月10日に第1回団体交渉を行いました。

組合の主な主張	会社の主な主張
<p>□第1項 「労使間の取扱いに関する協約」の改訂について、労使の合意を大前提とし、正当な組合活動を保障し、協約の目的を成し遂げるため、真摯に向き合い協約締結に向け鋭意議論すること。</p>	
<p>改訂について通知を受けた。8月27日に19時過ぎに、電話でFAXを送るとして、一方的に通知のFAXが送られ、のちに通知書が郵送された。すぐさま説明を求めたが現状拒まれている形だ。 真摯な対応とは程遠く、会社が決めたことに従えという姿勢と言わざるを得ない。</p>	<p>成案になった時に伝えた段階が、その時間だった。 その際に電話で、通知ならびにFAXについて説明して、内容確認をお願いした。後日、貴側の話を受けて、しっかりと説明した。悪意ということは一切ない。</p>
<p>信義誠実もあるが、様々な状況をクリアする上で、労使双方の疑念を抱くことがないようなコミュニケーションをとる努力をするべきだ。</p>	<p>必要なコミュニケーションがあることについては変わらない。会社としては信義誠実の原則にしたがって、真摯に議論するスタンスは変わらない。今後も含めてしっかりと議論をしたい。</p>
<p>協約改訂について、便宜を害したり、正当な組合活動の自由が奪われて、活動規制や不利益なことではないということを確認したい。</p>	<p>労組法第7条に明記している部分については、会社としてしっかり守る。</p>
<p>第2項 第7条(協議委員)について、現行条文に追記する必要がないことから現行条文どおりとすること。</p>	
<p>協約を変更する総論的な問題意識はあるのか。</p>	<p>協約の改訂時期を迎え、各協約の内容を検討・吟味するタイミングである。この間に生じたこと、以前から課題認識がある部分について良くする考えだ</p>
<p>第7条の協議委員について、変更する理由は何か。</p>	<p>各地方機関における組合員数を見て、具体的な人数を示すことにした。状況が変わってきているので、実態を踏まえた内容になる。</p>
<p>状況を踏まえて、実態が変わったのはどのような認識か。</p>	<p>一律に7名以内としていたが、より実態に近い形で変えた方が良いと考え、問題意識を持って通知した。</p>
<p>経営協議会の目的は、変わらないことで良いか。</p>	<p>経営協議会の目的は、現行の内容と変わらない。</p>
<p>経営協議会の目的からしても、経営協議会の人数は議論内容に必要な人数である。本社・支社、地方との人数の違いについて、会社の3年前の回答では、カバーする業務範囲の幅の違いがあることも回答されていた。この考えは変わっているのか。</p>	<p>どこまで議論をカバーするかである。人数の大小で、中身の濃い意見交換が出来るかどうかではない。双方に責任ある立場の者が、しっかり会社の繁栄・発展を目的に経営協議会を設ける。基本的な考え方は変わっていない。実態に基づいて、適正な内容に改めるべきと提案している。</p>
<p>経営協議会の目的に照らし合わせれば、総務・人事以外に各主管と議論する場面が出てくる。各主管をメインとした各7名の出席が必要である。</p>	<p>運輸車両部なのか、営業部なのかは地方の議題によっても違う。人数の大小で会社として責任にある回答が出来なくなるということではなく、会社としてルールの中で、しっかり回答している。今後会社の考え方は変わるものではない。</p>