



2024,09,09

No. 047

申 39 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 回団体交渉 2024 年 9 月 9 日 10:00～

労働協約の本質は

**会社発展のため労使双方の立場を尊重し、活動を保障すること
ひかひ、そうならない現状を職場現実踏まえて指摘!**

1. 労使間の取扱いに関する協約第 1 章第 1 条 (目的) および第 4 条 (組合活動) の趣旨に則った運用の徹底を図ること。
そもそも労働協約の精神とは「労使双方の主張は違えど会社発展のため双方の立場を尊重して審議を尽くすこと、にあります。しかし、この間職場で明らかになった**精神と反した幾つかの実態**を提起し、是正を求めてきました。

《**会議室使用規制**》 「**昼間・夜間は貸さない**」などの会議室使用規制は協約を超えている。是正を求める。

→本当にそうであれば本社として是とししない。理由を調べ誤りは指導する。

《**掲示板設置箇所**》 **組合掲示板の設置箇所の合意形成及び「派出は綴り」は協約を超えたルール。是正すべき。**

→設置箇所は会社の専権事項であり、「派出は事業場とみなさない＝掲示板でなく綴り」は従前からの会社の考え方ではあるが、確認してあらためて議論させてほしい。

《**職場活動への悪意ある規制排除**》 **最終乗務者に労いの言葉を掛けることのどこが組合活動なのか、労組敵視した悪意ある暴言は看過できない。**

→私たちへの報告とは違いが生じている。管理者が発した「このままでは会議室を貸せなくなる」は協約を履行しない意味になる。協約は現場で守られないと意味がない。そういうことが現場で発生しているなら指導しないとイケない。

《**経営協議会の形骸化**》 **大宮地本では経協前に審議事項を事前提出しろと言ってきている。経協の形骸化だ。**

→現時点で把握していない。どういう趣旨か確認した上で是正しなければならない。

《**組合活動への支配介入**》 **横浜地本では支社が「提案事項をホームページなどで公表するな」と介入している。**

→労組の情報宣伝活動に介入する意図がわからないので確認して直すべきは直す。

《**不当労働行為**》 **脱退勧奨は今も続いている。4・24 労組脱退パワハラ訴訟控訴審判決以降も職場では「そろそろ身の振り方を考えた方がいい」と管理者が述べている実態をどう考えているのか。**

→不当労働行為とそうように受け止められかねない事象があれば会社として厳正に対処する。

《**被害者救済**》 **脱退パワハラ訴訟での被害者救済をどのように考えているか。**

→本人へのフォロー含めて検討、首都圏本部と必要な対応を検討していく。

以上まで議論したうえで 1 項途中継続議論を確認し第 1 回団体交渉を終了しています。

【確認事項】 1 項の前段で合意の図られている事項について確認

11. 苦情処理会議ならびに簡易苦情処理会議においては、申告者が属する地方本部からの委員の出席を可能とすること。

12. 第 49 条 (勤務時間中の組合活動) に規定されている他、組合員に対し、次の各号のいずれかに該当した場合は、勤務時間中の組合活動として承認すること。①団体交渉の幹事が、事前に所要事項の打ち合わせを行う場合。②苦情処理会議及び簡易苦情処理会議に書記として出席する場合。

16. 上記記載内容の他は、労使間の取扱いに関する協約は現行条文通りとすること。

11.12.16 項は書記の議事作成なども含めて必要な組合活動と認める、といった口頭回答による補足を受け止め(12 項は一部継続議論)、会社通知に対しては別途議論とした上で確認しています。

いくら労働協約を定めようが現場で正しく適用されなければ意味がありません!

本部は引き続き職場現実踏まえ、真摯に議論していきます