



電話による事前通知は、あくまで「社会通念上やむを得ない場合」のみとし、その際の簡易苦情処理申請の取り扱いを明確にするべきだ!



「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結） 第1章第5条『事前通知』の解釈」に関する申し入れ

申し入れ項目

5月30日提出!

1. 文書(事前通知書)によることが困難な場合の電話により通知する取扱いについては、社会通念上やむを得ない場合に限定すること。
2. 労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）を遵守し、組合員の正当な権利を侵害しないこと。なお、文書(事前通知書)の受領方法および事前通知内容に苦情を有し、その解決を簡易苦情処理会議に請求を行う場合の手続きを具体的に明らかにすること。
3. 事前通知の期間においては、社会通念上やむを得ない状況および簡易苦情処理会議の審議に要する期間を考慮していくべきことから労働条件に関する協約第1章第5条(事前通知)に基づき文書(事前通知書)による通知を行う場合には発令の日の14日以前に通知すること。
4. 労使間の取扱いに関する協約第38条(簡易苦情処理の範囲)の定めに基づいて苦情の解決を求めようとする場合、本人が文書(事前通知書)を受けた日から3日以内に申告することができるよう改正すること。
5. 今申し入れに対する回答は、2022年6月15日までにを行うこと。また、団体交渉は2022年6月30日までに実施すること。

「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等」に関する団体交渉で 会社と議論してきたこと (MAIL NEWS No.296参照)

組合

事前通知については、社員個人とのコミュニケーションが重要である。「文書で通知」することの大原則の考え方に変わりはないのか。

原則について職場まで徹底することを求める。働くことの管理は会社に責任があり、特に異動については社員の立場に立ち、活躍し意欲高く異動できることを考えるべきである。

会社

確認! 柔軟な働き方をしていく上で文書での通知が困難な場合に電話で通知することも想定する。また、今までの原則が変わるものではない。

✓ 業務上必要な異動は行うこととなる。働き方や社会の変化をみつ、対面での通知を基本としたい。

「文書で通知」することが原則であることを確認!!

組合員としての権利が保障される制度・運用の確立を目指します!



申
44
号



「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結） 第1章第5条『事前通知』の解釈」に関する申し入れ

6月29日 団体交渉を行う！ その1

基本
を
確認

事前通知書は組合員・社員と対面で手交することが基本！

- 事前通知は異動に関する事項が多い。その際には、会社として次なるステップに向けての想い・期待を伝えることが重要であること。
- 長期休暇・出張等の組合員・社員の予定を考慮すること。

1. 文書(事前通知書)によることが困難な場合の電話により通知する取扱いについては、社会通念上やむを得ない場合に限定すること。

(回答) 社会状況の変化に伴い、社員と相対して書面を交付することが困難な場合もあることが懸念されるため、社員の利便性等を考慮し、電話により通知することも可とするものである。

組
合

- 電話での通知は文書での通知が困難な場合に限定すべきである。事前通知は原則として箇所長から発令日以前に手交する考えは、変わらないか。
- 異動で社員の成長を促す場合において突発的な異動は想定できない。会社が裁量権をもっている中で、出張や研修を鑑みておこなうべき。長期の不在等を「努めて避ける」という認識で良いか。

組
合

- 文書による通知が難しいとして「電話での事前通知を行う場合」の判断根拠・基準は何か。また、電話で通知となる急ぎよな場合とはどのような想定か。
- 「社員の利便性の向上」と回答にあるが、どのような考えか。また、異動等に伴う事前通知は生活設計にも大きく影響する。想定していないとするのであれば、基本の対面での手交としていくこと。

会
社

- ✓ 社員に遅滞なく事前通知を通知するために、電話による手段を増やす。尚、箇所長から期待を伝える重要性もあり、対面で通知する基本的な考え方は変わらない。
- ✓ 社員の成長のために必要な異動は行う。電話での通知は、社会の変化や働き方改革、感染症リスクを踏まえ対応する。これまで通り、研修や長期休暇等を考慮することは変わらない。

会
社

- ✓ 電話を基本として想定していないが、緊急でやむを得ない場合を想定する。**確認!** 具体的には、緊急でポストに社員を配置しなければいけない場合やコロナ罹患等による出社に制限がかかる場合である。
確認! 社員の次のへのステップ（異動）を遅滞なく、且つ様々な働き方の中で事前通知を受けたくても受けられないとならないようにしたい。また、出張や研修など事前に考慮できる場合など環境の整っていない場合に、何でも電話で通知するとの考えはない。基本は対面で手交することである。

2. 労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）を遵守し、組合員の正当な権利を侵害しないこと。なお、文書(事前通知書)の受領方法および事前通知内容に苦情を有し、その解決を簡易苦情処理会議に請求を行う場合の手続きを具体的に明らかにすること。

(回答) 「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）に則り取り扱うこととなる。

組
合

- 組合員の権利＝簡易苦情申告はどのように行うのか、具体的に対面・電話それぞれの通知の場合の取り扱いを示すこと。また、組合員の権利を侵害しないこと。
- 協約に定める「簡易苦情申告」を提出する場合いの、「事前通知」を受けた起算はどの時点からになるのか。

会
社

- 確認!** 協約改訂は現時点では検討していない。そのため、対面であれば「申告票」を求めて受領してもらうことになる。また、電話での通知により、対面での申告票受領が困難な場合は①職場での受領②FAXで受領③個人のメールアドレスに送るかのいずれかの対応が可能か確認する。提出は事務局へ持参もしくはFAXにて送付していただく。尚、権利の行使ができないことのないように会社の責任で対応する。

- ✓ 対面で手交の場合は現行同様に、受領した時点。また、電話での通知の場合は「着信を受け通知を聞いた」時点が起算である。



組合員の権利＝簡易苦情申告を有する場合
会社の責任で環境を整えることを **確認!**

その2へ続く



申
44
号



「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結） 第1章第5条『事前通知』の解釈」に関する申し入れ

6月29日 団体交渉を行う！ その2

3. 事前通知の期間においては、社会通念上やむを得ない状況および簡易苦情処理会議の審議に要する期間を考慮していくべきことから労働条件に関する協約第1章第5条(事前通知)に基づき文書(事前通知書)による通知を行う場合には発令の日の14日以前に通知すること。

(回答) 就業規則等に則り、取り扱うこととなる。

- 組合
- 簡易処理会議での「苦情解決」に向けた審議の充実に要する期間を考慮し事前通知は14日以前に通知すること。また、協約に事前通知時期の定めはないことから明文化すること。
 - 出向の場合に14日前と定めている理由は何か。また、現在の出向以外で事前通知を行なっている時期について示すこと。



異動・事前通知は会社の専権事項であり、通知時期を明確にすることないとし 対立!

会社

- 対立!
- 出向の場合のみ14日前としている。また、異動については会社の専権事項であるが、簡易苦情申告は望むものではない。尚、人事異動は生活状況等も変化することは考慮されるべき事項であるが、事業運営に必要な異動は実施する。事前通知時期を明文化する等の考えには至らない
 - ✓ 出向の場合は出向先会社との関係もあり時期を定めている。また、事前通知の時期は10日若しくは7日、5日前までに通知していることが多い。

4. 労使間の取扱いに関する協約第38条(簡易苦情処理の範囲)の定めに基づいて苦情の解決を求めようとする場合、本人が文書(事前通知書)を受けた日から3日以内に申告することができるよう改正すること。

(回答) 現行通りで適切と考えている。

- 組合
- 電話での事前通知を行うことなど、翌日までに簡易苦情申告書を提出するのが難しい環境にあると感じる。提出期日を「翌日まで」と定めている根拠はなぜか。
 - 会社も様々なことに「ヒト起点」と述べており、事前通知についても「人に視点」を向けるべきである。苦情を有し、申告書として提出に至るまでに組合は熟慮に熟慮を重ねる。そのため、申告期限は「3日以内」とすること。
 - 提出期限までに対応できなかった事案がなかったのではなく、期限内に提出することを組合員が努力している。提出期日が翌日までであることで、申告ができなかった組合員もおり、会社の「適切」との考えとは相容れない。
 - 「スピード感をもって処理、互いに解決を目指す」と回答しているが、この間多発し異常事態である「簡易苦情申告」で解決に至った事案は一つもなく、全て事前通知通り発令されてる。幅をもった議論で苦情解決に向けた議論の充実が重要になっていると考える。

会社

- ✓ 簡易苦情申告は「事前通知」に対して提出されることから、発令日の前日までに簡易苦情処理会議での処理が必要になる。スピーディに対応且つ、労使互いに解決を目指すことを考慮し、事前通知の翌日を提出期限としている。
- ✓ 簡易苦情申告の提出期限までに対応できなかった申告はない。現・協約に定める「翌日まで」としている期日で適切と考える。
- ✓ 協約に基づき運用しており、適切と考える。
- ✓ 組合員の申告に基づき、労使で議論している。そのために必要な審議・処理する期間が必要になると考えている。



苦情を有し、その解決を求めるために考え労使議論の充実を図るために「提出期限」の定めを拡大すべきである!!



5. 今申し入れに対する回答は、2022年6月15日までにを行うこと。また、団体交渉は2022年6月30日までに実施すること。

(回答) 「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」則り取り扱っているところである。

- 組合
- 回答書について、前日の19時過ぎにならなければできない状況は誠実に交渉に向き合っていないと、誠実性に欠ける。誠実交渉義務を正しく履行すること。

会社

- ✓ 回答については、準備出来次第示しているところであり、団体交渉に誠実に向かっていく考えに変わりない。

協約に定める「事前通共通認識を確認し、全項目・団体交渉を終了