

# 業務速報

## 労使関係について 11項目を議論！

9月3日、第3回目の団体交渉を開催し、基本協約の締結に関する労使関係について他、第2回団交で回答を受けた11項目について議論を行いました。

### 基本協約を直ちに締結せよ！

組合：改めて基本協約を締結することを申し入れる。

会社：制度に双方が同意し遵守することが条件だ。

組合：制度には反対だが、妥結することはありうる。反対だと言ってはダメなのか。

会社：そうではない。

組合：だからここで妥結すると言っている。

会社：妥結するということはOKだということか。

組合：そうだ。

会社：では、反対だと言う必要はない。

組合：われわれが何をもちて遵守していないと言うのか。

会社：主任レポートの提出を拒否している。そういう見解しか見ていない。

組合：現在、主任レポートは拒否していない。

会社：それは組合の見解がわからない。

組合：現在は指示などしていない。

会社：何時から指示を解消したのか。

組合：そんなことに答える必要はない。妥結すると言っている。

会社：それでは、闘争指令は出さないのか。

組合：それが労働組合方針への介入だ。

会社：会社としては基本協約に書かれている内容が遵守できなければ基本協約は締結できない。

組合：締結の条件はクリアーしていると思う。会社に組合の方針について言われる筋合いはない。言うのであれば、組合への介入であり不当労働行為だ。

会社：約束できないということか。

組合：それが組合への介入だ。

会社：遵守というのは奥が深い問題で、何でも「特になし」ではダメだ。

組合：組合が「特になし」で指導していると思っているのか。

会社：違うのか。

組合：そんな指示は出していない。

会社：この「特になし」に対して現場で指導することはある。会社が業務指示として行う。

組合：書くことがない場合もある。そこを無理矢理書かせることはするな。

会社：客観的にみて強要などはない。

組合：パワハラは受け取りの側の問題だ。

会社：それは今でもきちんとしている。叱咤激励をするのは当たり前だ。

組合：あくまでも受け取る側の問題であり、パワハラがないよう指導を徹底すること。

会社：制度に反対でいいのか。

組合：反対だ。

会社：会社としては基本協約に記載された内容を包括的に合意して、それが双方で遵守できることが確認できれば締結となる。そこは現時点で、組合の方針でわからないということか。

組合：そこを聞くかたちが組合への介入と言っている。

会社：組合の主張については理解した。

## **加藤誠二さんへの解雇を撤回しろ！**

組合：加藤誠二さんへの解雇を撤回しろ。

会社：これは議論しない。

組合：苦情処理会議を開催したから議論しないということか。

会社：そうだ。

組合：裁判で無罪が出たら戻すのだな。

会社：ここでは議論しない。

組合：今後一切議論しないということか。

会社：そうだ。

組合：無罪判決が出たり、状況が変われば議論するのか。

会社：それはわからない。

組合：推定無罪ということがあるのに就業規則で解雇したことに抗議する。

## **プレス発表の前に説明せよ！**

組合：5兆円を超える資金は会社の経営の根幹に関わる問題である。

会社：経営協議会で説明した以降の進展はない。

組合：プレス発表の後での組合への説明である。

会社：ケースバイケースだ。

組合：労働同組合への説明が先ではないのか。

会社：経営に関わる専権事項だ。だからプレスの後に説明した。

## **正当な組合活動を妨害するな！**

組合：休憩時間のビラまきは認めないということか。

会社：そうだ。

組合：なぜだ。

会社：許可がないからだ。

組合：なぜ許可が必要か。  
会社：職場規律の問題もあるし、業務の運営に支障が出るかもわからない。  
組合：関係ない。休憩時間だ。  
会社：労働協約15条に書いてある。  
組合：施設管理権の問題か。  
会社：そうだ。  
組合：勤務時間中に組合活動はできないという裏返しは、勤務時間外は組合活動ができるということだ。  
会社：お互いに置いている前提が違う。  
組合：労働協約第6条はどの様に解釈するのか。  
会社：施設外、時間外で外の公園でもやればいい。  
組合：会社の施設内では許可がないと一切組合活動はできないということか。  
会社：そうだ。  
組合：職場以外での組合活動は労働協約とは無関係なのに、第6条はなぜ載っているのか。  
会社：いらぬのか。  
組合：会社の理屈でいけばいらなくなる。  
会社：無許可のビラまきはダメだ。  
組合：労働委員会で不当労働行為が認定された。  
会社：係争中の案件は議論しない。

## **組合掲示物の一方的撤去は止める！**

組合：まず撤去の理由を言え。  
会社：協約に違反する掲示を出さなければいい。  
組合：それがわからないから言っている。  
会社：協約に基づいて撤去の通告を行っている。  
組合：通告に対して理由を言わないから一方的だと言っている。撤去理由を聞いてるし、そのことで地方では苦情申告を行っているが、開催されていない。本社として開催するように指導すること。もっと言えば、現場で理由を言えばいい。高裁でも不法行為との判決もある。真摯に対応すること。  
会社：協約に違反している。  
組合：協約の解釈で不服がある場合、議論の場が保証されている。なぜしないのか。  
会社：認識の違いだ。そこは対立だ。

## **不当労働行為判決に反省なし！**

組合：2008年最高裁判所における脱退懲憑が確定した。このことに対して不当労働行為を行ったことは認めるのか？  
会社：・・・・。これまでと同様、今後も不当労働行為を行わないと言うことである。不当労働行為はやっていない。  
組合：法によって違反したことが確定した。そのことを認めないのか。  
会社：そういう判決が出たことは認識している。  
組合：無自覚でやっていたことか、意識的にやったということか、どちらか。

会社：意識が働いたことはない。

組合：会社の判決に対する掲示には、罪を犯したという反省の色が見られない回答である。「これまでと同様に、今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない」という回答は不誠実である。

会社：これまでと同様行わないということである。

組合：現在も行われていないのか。

会社：個別のことはここでは論議しない。

組合：会社は法律の主旨を間違えている。法よりも就業規則を優先するのか。

会社：回答した通りである。

組合：そういう会社の認識を改めないとダメだ。

## 主任レポートについての説明しろ！

組合：主任レポートについての説明は、団体交渉事項ではないと言うが、いったいどの場で説明をするのか。

会社：会社の業務であるから論議はしない。

組合：業務というのは労働条件である。説明をするべきだ。

会社：付議事項ではない。

組合：主任レポートは人事賃金制度の根幹に関わることだと会社は主張している。なおさら説明をするべきである。

組合：会社は、団体交渉事項でないと言主張するが、主任レポートは労働時間に作成するものであり、労働条件の問題である。

会社：先ほども説明したとおりであり、止める考えはない。

## 反省文を強要しないことを確認！

組合：時系列等報告書は、全く自分に関係ないことでも書くのか。

会社：業務上必要があるから書いてもらう。書面で報告することは、周知徹底するためにも必要である。

組合：時系列等報告書を労務管理や労組対策として使っているのではないか。

会社：そのような意図はない。

組合：パワーハラスメントを受けたことに対して苦情申告した組合員が、そのことを時系列等報告書に書くよう強要された事実を知っているか。

会社：パワーハラスメントは受け取りの問題である。

組合：あった事実は知っているのか。

会社：知っている。時系列等報告書は、始末書ではない。状況を書いていただけでもよい。

組合：現場では、助役が書き直しを命じたり、反省を記述することを強要している。

会社：意識的に自分から書いている人もいる。始末書を書いた方がいいと進める時もある。

組合：そのことが、強要と受け取る場合がある。

会社：強要はしない。

組合：時系列等報告書に反省を書かせないことを確認する。

以上

