

2010年度協約・協定改訂第7回団体交渉 会社の最終回答を受ける！

9月16日、協約・協定改訂第7回団体交渉を行ない、会社から【協約の改訂に関する事項】と5項目にわたる【制度等の改正に関する事項】として最終回答（別紙）を受けました。本部は回答を受けた各事項について若干の議論を行い、基本協約の締結を含めた妥結については、持ち帰り検討としました。

最終回答の要旨と主な議論は以下の通りです。

【回答に当たっての会社見解】

貴組合とは、8月19日の第1回団体交渉から約1ヶ月にわたり、協約の改訂に関する事柄等に関して議論を交わしてきました。協約改訂交渉開始時のご挨拶でも申し上げた通り、当社を取り巻く経営環境については、依然として厳しい状況にあり、また、今後についても一段と厳しい経営環境になることを覚悟しておく必要があります。その一方で当社における労働条件や福利厚生レベルは、世間一般と比較するとすでに相当高い水準にあると考えています。本日はこれまでの貴組合との議論経過も踏まえて、会社としての最終的な回答を申し上げたいと思います。これまでの長きにわたる議論ご苦労様でした。

＜最終回答＞

【協約の改訂に関する事項】

1. 苦情処理の範囲の見直し（改正育児介護休業法への対応）

平成22年6月30日に改正された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に伴い、苦情処理の範囲を労働協約第6章第1節61条第4項を新設し、苦情処理の範囲を追加するというものです。

実施期日は平成22年10月1日

組合：育児休業、介護休業に関して苦情処理が発生するイメージを具体的に明らかにせよ。

会社：育児休業、介護休業に関するものが、就業規則に明記されているが制度に対する見解の違いなどが生じた場合など適用するものである。

組合：より具体的に例をあげて明らかにせよ。

会社：色々なケースが想定されるが、今回、法律の中に事業者は労使間で苦情処理等を活用し、苦情の解決をはかると明記されているので、協約に付け加えるものとした。

【制度等の改正に関する事項】

1. 人間ドックの費用補助対象年齢の拡大

奥さんの人間ドック費用補助の対象年齢を35歳以上から、年度末時点で31歳の奥さんの人間ドック費用補助を追加する。

実施期日は平成23年4月1日です。

組合：被扶養配偶者とは。31歳のみ追加することで良いか。

会社：扶養している配偶者である。31歳は現行はなかったので付け加えた。

組合：なぜ31歳なのか。

会社：家族の健康管理支援のため。また、初期段階では自覚症状がないことが多く、早期発見するために要望の声が多くあったので、31歳の配偶者に限りを付け加えたものである。

組合：家族の健康管理や疾病の早期発見と主張するならば、32歳、33歳、34歳の配偶者も適用すべきである。

2. 人間ドックのオプション検査（婦人科超音波検査）への費用補助

人間ドックのオプション検査である婦人科（子宮）超音波検査について、年度末時点で31歳と年度末時点35歳からの5年ごとの希望受検時にオプション費用を本人の負担なく受検できるものとした。

実施期日平成23年4月1日です。

組合：婦人科（子宮）超音波検査になぜ負担をすることとしたのか。

会社：若年層の子宮ガンの発症が高い傾向にあるので、婦人科（子宮）超音波検査を付け加え費用補助としたものである。

組合：費用補助をどの位補助するのか。

会社：オプションの婦人科（子宮）超音波検査を希望される本人の負担なく、受検してもらおうこととなる。

組合：若年層の子宮ガンの発症が高い傾向にあるならば、32歳、33歳、34歳の配偶者への適用すべきであり、片手落ちである。

会社：まず、31歳で受検し、5年ごとにオプションを希望してもらえばいいと考える。

3. 専任社員の雇用契約期間満了時における感謝状の贈呈

専任社員の雇用契約期間満了時に感謝状を贈呈する。

実施期日は平成23年4月1日です。

組合：感謝状の他に記念品等も贈呈しないのか。

会社：これまでの苦勞に答えるため感謝状のみを贈呈する。

組合：感謝状の他に記念品も贈呈すべきである。感謝状の形式は。

会社：ブック形式の感謝状である。

組合：何らかの理由で雇用期間満了できなかった社員には、感謝状の贈呈はないのか。

会社：雇用期間満了時のみ贈呈する。

組合：何らかの理由で雇用期間満了できなかった社員も、専任社員として会社に充分貢献しているので雇用期間途中でも感謝状は贈呈すべきである。

組合：誰が贈呈を行うのか。

会社：雇用期間満了時の箇所長が贈呈する。出向者については出向先の箇所長が贈呈する。

組合：満了報労金も一律高いところに合わせて支給すべきである。

4. 専任社員等への購入券増付与

専任社員及び特別契約社員に購入券を20枚から40枚へ付与変更する。
実施期日平成23年4月1日です。

5. 技術系統の防寒コート、ウィンドブレーカーの素材見直し

防寒コート、ウィンドブレーカーが貸与されている現業機関で、防寒コート、ウィンドブレーカーの素材を見直し、老朽化した物から順次取り替える。

実施期日	ウィンドブレーカー	平成23年6月1日以降準備でき次第
	防寒コート	平成23年12月1日以降準備でき次第

組合：老朽化したものから取り替えるというがどのようにするのか。

会社：一斉に取り替えるのではなく貸与期間が終わった段階で取り替える。交換して間もないものまで取り替えるものではない。

組合：技術系統とは車両所や電気所とかなのか。

会社：現在防寒コートとかウィンドブレーカーが貸与されている者が対象となる。

組合：老朽化は誰が判断するのか。

会社：酷く汚損をしてしまった場合については、判断をして交換をする。

組合：総務の社員が判断するのか、管理者が判断をするのか。

会社：会社が判断をする。

組合：供用貸与のものはないのか。全てが個人貸与なのか。

会社：予備もあるかもしれないが、現段階で何時どのような時に替えのかは言えない。準備出来次第である。

組合：素材を変えたというが、具体的にどのように変わったのか。

会社：軽量で保温性能が優れたものとなった。ウィンドブレーカーについては防水性の優れた素材となった。色やデザインは基本的に変わらない。

基本協約締結について会社妥結の意思を示す！

組合：一点確認をしたい。今回の交渉の大きな柱として、基本協約の締結について議題となった。現時点における基本協約を締結するのかどうかについて会社の基本的な考えはどうか。

会社：基本協約の締結については、これまでも交渉の中で説明してきた通りである。貴側が会社の様々な制度、特に新人事賃金制度について、その制度を形骸化するとか、具体的実行行為をしないことを、労働組合として方針をもって、その様な行為を組合員がやっているのか交渉の中で確認した。

組合：以前出されていた締結条件3つ（主任レポートに反対する行為はしていないことを明言すること。協約締結中は主任レポートに反対する行為は行わないこと。以上のことを議事録確認をすること）は出さないのか。

会社：その中で、形骸化するような各種施策の実行行為をしないということもあり、議事録どうこうことは会社はあったかもしれないが、会社としての見解は申し上げた通りである。

組合：どうして2項目以降は降ろしたのか。どうして昨年と変わったのか。

会社：これまでの議論を踏まえてである。

組合：東海労は、この間協議で昨年は妥結をすると通告した。なぜ2項目を降ろしたのか。それ以前の問題として、労働組合に対して確認をさせてもらうということを行うことが、会社の介入である。

会社：いや、違います。

組合：締結条件を出して組合に確認をするということは介入である。その様なことをこの場で言うことが、組合の方針に対する介入である。

会社：違う、違う。

組合：違うない。

会社：違う。

組合：そんなことはない。2項目、3項目目はどうして降したのか。

会社：会社としての見解は申し上げた通りである。

組合：反対する実行行為とかしてない。形骸化する行為とか全くやってないにもかかわらず、今回は締結条件があつて、今回も何も変わっていない。しかし、今回は条件なしで妥結だ。その違いは何か。

会社：これまでの議論の経過だとか、貴側の具体的対応だとかである。会社も現段階で判断する。

組合：状況も変わっていないのに、協約を締結する条件が変わるのはおかしいものである。

会社：判断である。

組合：その判断がどうして変わったのか聞いている。

会社：これまでの貴側の主張だとか、貴側との議論だとか、具体的対応とか踏まえて会社として判断をした。

組合：昨年と組合側は全く対応は変わっていない。協約については妥結します。反対

行為はしていないと言ったではないか。そのことについて、会社の出した３項目は介入である、組合は不当労働行為であると昨年は主張した。

会社：そういうことではない。

組合：組合のやっていることに対して介入ではないか。

会社：それを良いとか悪いとか評価はしていない。

組合：行為や方針を聞くこと自体が介入である。

会社：協約というものは、お互いが合意をして締結をするものである。貴側は、反対をする自由があると言われるが、実行行為はあった。

組合：そんなことは言う必要はない。

会社：過去にはあったから。それを個人として決めたこともあった。

組合：個人は関係がない。

会社：労使が合意して結ぶのが基本協約である。それを踏まえて会社としては締結できないと言ってきた。

組合：ということは会社の考えを組合に押し付けて、協約を結ばなかったという事実があった。

会社：事実ではなくて。

組合：こちらは締結すると言っていた。

会社：双方が合意して締結するのが協約である。内容についてきちんと合意して締結するのが協約である。締結できないことはクリアーされただろうというふうに考えている。

組合：昨年と会社の対応は違う。今回は、このままいけば妥結するのか。

会社：貴側が妥結する気があれば妥結をする。

組合：すんなりと。

会社：はい。

組合：そのことを確認します。

会社：はい。

以 上