

協約・協定改訂第7回団体交渉

会社基本協約締結の意思を示す！ 会社ガラッと態度変える！

9月16日、協約・協定改訂第7回団体交渉を行ない、会社の最終回答がありました。会社は「当社を取り巻く経営環境が厳しい状況にあること。労働条件や福利厚生レベルは世間と比較すると相当高いレベルにあること」を述べ、6項目の福利厚生等の改訂・改正の回答をしました。

組合から基本協約の締結に当たって会社に質問したところ、主任レポート拒否に関わる協約締結条件を提示した昨年とガラッと変わって、締結条件は示さず「主任レポートの拒否がされていないことや組合方針として反対の運動をやっていないことを確認したので組合が合意すれば締結する」と答えました。組合は「組合方針や運動に対して会社が確認する発言をすること自体が組合活動への介入であり、不当労働行為である」と強く主張しました。昨年11月9日東京都労働委員会は主任レポートを拒否していることを理由に基本協約の締結を拒否することは労働組合への支配介入であり、不当労働行為に当たると認定をしていました。

福利厚生等改訂・改正の回答6項目

- 苦情処理範囲の見直し（改正育児休業法への対応）
- 人間ドック費用の補助
（年度末で31歳の被扶養配偶者を加える）
- 人間ドック婦人科超音波検査受検時の費用の補助
（年度末31歳、35歳から5年ごと）
- 専任社員の契約期間満了時における感謝状の贈呈
- 専任社員の購入券を40枚に増付与
- 技術系統の防寒コート・ウィンドブレーカーの素材の見直し