

労働協約の解釈で団体交渉を申し入れる！ 会社は自らの解釈を押し付けるな！

理不尽なボーナスカット理由を掲示することが、 なぜ『会議の非公開』に反すると言えるのか？

2月17日、第1回賃金引き上げに関する団交終了後、会社側の幹事である人事部勤労課石原担当課長から、「関西地本・大阪仕業検査車両所分会の『掲示』は、苦情処理会議の公開であり協約の遵守に反する」と抗議がありました。しかし、掲示内容は、会社が明らかにした期末手当のカット理由を掲載したものであり、労働協約の『苦情処理会議』の項に定めのある『会議の非公開』ということには全く関係のない事柄です。したがって、抗議を受ける必要もないし、「労働協約（『会議の非公開』）の遵守に反する」という認識ではないことを主張しました。しかし、会社は一方的に

申し入れ要約

1. 労働協約第13章第1節第291条「会議の非公開」に対する会社の解釈・見解を明らかにすること。
2. 会社が裁判等において、苦情処理会議の内容を証拠類として提出したり、証言したりしているが、このことと「会議の非公開」との関係について見解を明らかにすること。
3. 労働協約の解釈をめぐり労使間で対立したときは、団体交渉を開催し十分協議を行う必要があると考えるが、見解を明らかにすること。
4. 1項から3項について、速やかに団体交渉を開催し協議すること。

自らの労働協約の解釈を押しつけることに終始し、幹事間において主張は平行線をたどり、『会議の非公開』ということについての解釈の違いが浮き彫りとなりました。このことから、あらためて苦情処理会議における『会議の非公開』ということに関する解釈をめぐり団体交渉を開催することを申し入れました。