



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表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、申告票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」