



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1

基本  
を  
確認

### 事前通知書は組合員・社員と対面で手交することが基本！

- 事前通知は異動に関する事項が多い。その際には、会社として次なるステップに向けての想い・期待を伝えることが重要であること。
- 長期休暇・出張等の組合員・社員の予定を考慮すること。

1. 文書(事前通知書)によるのが困難な場合の電話により通知する取扱いについては、社会通念上やむを得ない場合に限定すること。

(回答) 社会状況の変化に伴い、社員と相対して書面を交付することが困難な場合もあることが懸念されるため、社員の利便性等を考慮し、電話により通知することも可とするものである。

組  
合

- 電話での通知は文書での通知が困難な場合に限定すべきである。事前通知は原則として箇所長から発令日以前に手交する考えは、変わらないか。
- 異動で社員の成長を促す場合において突発的な異動は想定できない。会社が裁量権をもっている中で、出張や研修を鑑みておこなうべき。長期の不在等を「努めて避ける」という認識で良いか。

組  
合

- 文書による通知が難しいとして「電話での事前通知を行う場合」の判断根拠・基準は何か。また、電話で通知となる急ぎよな場合とはどのような想定か。
- 「社員の利便性の向上」と回答にあるが、どのような考え方が。また、異動等に伴う事前通知は生活設計にも大きく影響する。想定していないとするのであれば、基本の対面での手交としていくこと。

会  
社

- ✓ 社員に遅滞なく事前通知を通知するために、電話による手段を増やす。尚、箇所長から期待を伝える重要性もあり、対面で通知する基本的な考え方は変わらない。
- ✓ 社員の成長のために必要な異動は行う。電話での通知は、社会の変化や働き方改革、感染症リスクを踏まえ対応する。これまで通り、研修や長期休暇等を考慮することは変わらない。

会  
社

- ✓ 電話を基本として想定していないが、緊急でやむを得ない場合を想定する。**確認!** 具体的には、緊急でポストに社員を配置しなければいけない場合やコロナ罹患等による出社に制限がかかる場合である。  
社員の次のへのステップ（異動）を遅滞なく、且つ様々な働き方の中で事前通知を受けたくても受けられないとならないようにしたい。また、出張や研修など事前に考慮できる場合など環境の整っていない場合に、何でも電話で通知するとの考えはない。基本は対面で手交することである。

2. 労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）を遵守し、組合員の正当な権利を侵害しないこと。なお、文書(事前通知書)の受領方法および事前通知内容に苦情を有し、その解決を簡易苦情処理会議に請求を行う場合の手続きを具体的に明らかにすること。

(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）に則り取り扱うこととなる。

組  
合

- 組合員の権利＝簡易苦情申告はどのように行うのか、具体的に対面・電話それぞれの通知の場合の取り扱いを示すこと。また、組合員の権利を侵害しないこと。
- 協約に定める「簡易苦情申告」を提出する場合いの、「事前通知」を受けた起算はどの時点からになるのか。

会  
社

- 確認!** 協約改訂は現時点では検討していない。そのため、対面であれば「申告票」を求めて受領してもらうことになる。また、電話での通知により、対面での申告票受領が困難な場合は①職場での受領②FAXで受領③個人のメールアドレスに送るかのいずれかの対応が可能か確認する。提出は事務局へ持参もしくはFAXにて送付していただく。尚、権利の行使ができないことのないように会社の責任で対応する。

- ✓ 対面で手交の場合は現行同様に、受領した時点。また、電話での通知の場合は「着信を受け通知を聞いた」時点が起算である。



組合員の権利＝簡易苦情申告を有する場合  
会社の責任で環境を整えることを **確認!**

その2へ続く