



信義誠実に従う『労使間の取り扱いに関する協約の改定』について2回目の議論をおこなう！その2

- (組合) 会社の対応は信義誠実ではないと交渉の度に言うが、この一方的な協約改定こそが信義誠実からはかけ離れてしまっていると感じる。
- (会社) 人数を減らすからといって、信義誠実からかけ離れることにはならない。
- (組合) 回答に対してもそうだ。議論を煮詰めても、程遠い内容で回答が示されてしまう。回答の内容を前提に事前の議論のやり方も考えていかななくてはならない。
- (会社) そこはこの数年で整理してきたはず。回答内容を先に示して、議論という概念はない。理解力の話の話ではないか。それこそ出し抜きで先に話をするということは利益供与に繋がる。議論が煮詰まっていなくて、回答を出すという訳ではない。ということは議論が不足しているということではないか。尚更、議論する人を固定し、趣旨説明した人が責任を以って回答まで一貫して参加する必要があるように感じる。それはこちらにも言えること。だから人数を限定して議論の円滑化を図りたい。
- (組合) そこについては理解する。こちらにも課題があるということだが、委員の選択肢は多いほうが良い。
- (会社) 「〇〇さんが参加できないから開催できない」、というのも会社としてはそれであっては困るし、組織同士で取り行うことである以上、そうであってはならないと考える。結論としては3つしかないと思う。一方的ではまずいので、通告に対し議論し決めていきたい。
- (組合) 取り扱いが変わらないのに 47 条の便宜供与までも変えるということは、整合性が取れない。
- (会社) 経営協議会、簡易苦情処理、苦情処理の開催については、締結しなければ便宜供与そのものが失効してしまうということからそれらも網羅してのことである。委員の減少による不利益を与えたい訳ではない。趣旨的には業務に支障を及ぼさない範疇で、休日は休んで、交渉は交渉として来て欲しいまでだ。
- (組合) 47 条の便宜供与については、今まででも結成当時に過渡的取扱い等を実施してきた。
- (会社) おそらく貴側の望む形での締結となると、その様に暫定的な交渉委員の選任措置を取ることになる。こちらも本日締結するつもりでしたので詳細は確認して、折り返しお伝えしたい。
- (組合) 了解。双方持ち帰って判断していきたい。
- (会社) 本来なら申し入れがない以上、交渉義務は発生しない。でもそうであってはならないと思っている。その会社側の気持ちは貴側にも汲んでもらいたい。

次回団体交渉 9月30日(月)15:00から

労働協約は「相互の権利を尊重し誠実に義務を履行する」こと。
会社は団体交渉発言に責任を持て！