

4月  
24日

## 申6号団体交渉過程における不誠実な会社姿勢について 誠実交渉義務を履行するべくあっせん申請をおこなう

### なぜ今、あっせん申請なのか

4月24日、申6号「2025年度賃金引上げ・労働条件改善を通じて全組合員と家族の生活向上を実現するための申し入れ」において浮き彫りとなった会社の不誠実交渉に対し、誠実交渉義務を履行するべく『あっせん申請』を東京都労働委員会におこない、同日受理されました。バス関東労組は第三者機関の活用を通じて「現在の団体交渉の実態」が客観的にみて不誠実であることを会社が認識し、労使双方にとって本来の団体交渉のあるべき姿に正していくことを目指します。

申請にあたり、添付資料をもとに経過について1時間にわたり不誠実交渉の現実について説明を行いました。また関連する資料として昨年秋の『労使間の取り扱いに関する協約』失効をめぐる見解と議事録確認を加えて提出し、2020年に組織を結成以降も続くバス関東会社の不誠実さの状況を説明し、JR東日本会社も含めた企業体質について意見交換を行ってきました。

### ～申6号における不誠実交渉～

- 団体交渉の席上で「経営幹部ではないからわからない」「私たちは伝書鳩」といった組合側を軽視する発言。
- 取締役や主幹部長など、決定権限を有する経営幹部が団体交渉委員に選任していない。加えて委員数は基本的に組合側と同数参加しているが、会社側はほぼ勤労担当者一人で議論となっている。
- 団体交渉において、実際にやり取りした議論内容を反故にしたり、回答書に反映しない姿勢。（ベア額、エルダー社員のベア実施）
- 申8号で原資を確認するも、「中長期的に勘案」「安定的経営」に関連する財務諸表など具体的な資料が示されず、根拠が不透明。

### ～あっせん申請を通告した団体交渉における会社の認識は？～

- 「発言を部分的に切り取られると、何も言えなくなる。」
- 「労働組合の方こそ不誠実ではないか。」
- ⇒組合側の団体交渉に出席する委員が毎回違い、同じ議論の繰り返しになること。
- ⇒連絡窓口担当がその都度変わること。
- 「妥結をしなければ貴側の組合員には、ベースアップを実施しないことも法的に可能か経営幹部とも相談する。」

「あっせん」を通じて『組合員・家族のための団体交渉』を取り戻し、労働条件向上・職場環境改善をすべての仲間と切り拓いていこう！