



申4号『労使間の取り扱いに関する協約の改定』に関する申し入れ、議事録確認を締結！抜粋

- (組合) 2024年10月1日以降の「労使間の取り扱いに関する協約」は現行通りとすること。
- (会社) 経営協議会及び団体交渉の委員の減少の通告の目的については、業務運営への負担減少が目的であり、これらの労使間協議の機会損失にはあたらないと考えている。今後も貴側との団体交渉等の労使間協議は、情義誠実の原則に則って適切に対応していくことに変わりはない。
- (組合) 経営協議会における会社側の協議委員、団体交渉における会社側の交渉委員は、交渉事項について決定権限を有する委員を選出すること。
- (会社) 経営協議会及び団体交渉の委員については、経営を担う役員及び主管部長等からの付託を受けて会社から選出し、協議及び交渉にあたっており、選出する委員の基準を変更する考えはない。
- (組合) 2024年8月29日の「提案資料」に示されている経営協議会の協議委員の数及び団体交渉の交渉委員の数を改訂する考えを具体的に明らかにすること。
- (会社) 2024年4月から実施された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」の改正による乗務員の休息時間の確保、勤務手配等による乗務機会の損失、および勤務手配に伴う休息時間確保等、既に業務運営において支障が出ていること、ならびに議論の深度化を図ることから、2024年10月以降有効となる同協約について一部改訂する旨を貴側に通告したものである。
- (組合) 業務運営上の理由で組合側の委員を減らすことは一人一人の負担が増し、組織運営においても不利益となることから、承服することはできない。
- (会社) 労使協議に参加する委員は各勤務箇所の代表者ではなく、双方の組織の代表者であるという認識である。
- (組合) 委員の数を減らすことで職場の声を集約する機会が損失してしまう。労使対等の立場で議論する団体交渉であることから、現行通りの人数を双方指定しなければ意義を成さない。
- (会社) 人数を減らしたことで不利益になるとは考えていない。団体交渉委員は4名から5名が妥当であると考えている。
- (組合) 少ない人数で労使協議を行っている組織もあるが、あくまで双方が合意したことによるものである。双方の組織が対等に議論するのが団体交渉であり、現行通りの人数で行っていくことが適切である。
- (会社) 7名の委員を4名に変更することで、小規模の会議室での開催も可能となる。限られた人数となる以上、4名までの有給による勤務手配を実施し、最大限の勤務手配をしていく。また、交渉の回数も減らす認識もなく、従来の回数を設定し行っていく。あくまで少数精鋭で円滑に濃い議論内容で中身のある議論を整然とやっていく考えである。
- (組合) これまで勤務手配に関して無理強いしたことは一度もない。業務運営上、勤務手配が難しい場合は、経営協議会、団体交渉どちらも参加できる者のみで問題なく対応してきていることから、現行の人数及び従来の手配をしていくこと。
- (会社) 協約の取扱いについてこれまで貴側に不手際があったから委員を減らすのではない。在宅休養の観点や勤務変更によって委員に負担を生じさせないという意向もある。自分の時間を割いて対応していることも承知の上でのことで、休日は休養を取り、交渉に参加してもらいたいという趣旨である。
- (組合) 協約が締結できない期間が長引くと苦情処理や簡易苦情処理なども出せなくなり、現に不利益を被っていることも現実である。未締結状態が続くことは良くない。第7条および第16条に新たに追加された5項の文言整理を行い、「会社側、組合側の合意を必要とする」という内容を加筆すること。
- (会社) 協約が締結できないことは双方にとって良くない。これまでの貴側との議論経緯から、貴側が当初提案の全てを受け入れることは難しいと認識したうえで、貴側の主張も酌み、「ただし、会社側、組合側があらかじめ合意した場合はこの限りではない」という文言を加筆し、このたび修正提案に至ったところである。
- (組合) 経営協議会及び団体交渉の開催にあたっては、修正提案の中で算出基準として示された委員数による会社側、組合側委員それぞれ同数の出席者とする。
- (会社) 基本的には同数とする考えである。貴側の委員が定数に満たない場合は、委員以外に協約第47条のとおり申し入れ内容に関係のある関係者の参加と書記の参加を認めていく考えである。また、会社側も議題に応じた委員を参加させていく考えである。
- (組合) 団体交渉においては労使議論に必要となる資料提示や具体的な説明など信義誠実かつ建設的な議論を行うこと。
- (会社) 団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うとともに、これまで通り誠意ある対応に努めていく。
- (組合) 労使間の取扱いに関する協約と労働条件に関する協約の改訂を伴う各種施策の実施の際には、提案から施策実施日までの間に十分な検証と議論期間を設けること。
- (会社) 信義誠実の原則に則り早期に提案すると同時に前広に周知し、議論していく。