



申4号「労使間の取り扱いに関する協約」の 改訂に関する申し入れ 団体交渉おこなう

二度にわたる団体交渉で実施可能と労使間で確認し、組合が判断に至った
「経営協議会」「団体交渉」の委員数を除く条項の締結について

冒頭会社より「出来ない判断に至った」と議論を覆し、謝罪！！

有効期間満了日！信義誠実と大きくかけ離れた姿勢！！

しかも委員数削減の条項が締結できない場合は、

「労使間の取り扱いに関する協約すべてが失効」との主張を繰り返す！

**このような会社の姿勢は
「信義誠実」「労使対等」と言えるのか？**

【協約の内容を変更する場合には…】

①合理的な理由がなければならない

②労働組合・組合員に不利益があってはならない

③労使双方の合意が必要

〇これに抵触する場合は不当労働行為に該当する場合があるとも解されています。

会社から通告を受けている委員数の変更(削減)については、申4号における速やかな団体交渉の開催、ならびに協約改訂に必要な、①合理的な理由、②労働組合・組合員への不利益について継続議論をおこなっていきます。