

「労使間の取扱いに関する協約」の改訂に関する申し入れ交渉実施!

その4

第4項 「苦情処理会議での審議が終了するまで発令は行わない」について

【組合】

簡易苦情処理会議で処理できなかった場合これまでの議論をふまえ審議し取扱いを決めるとなっている。苦情処理会議に移して審議の場を確保すると明記すべきだ。

【会社】

今の取扱いで適切だ。
6年前の労使の議論経過に踏まえている。

【組合】

簡易苦情処理から苦情処理に移したことを想定しての要求だ。同時に地方の苦情処理が中央に上がってきた場合、その時点で発令になっている。移して審議するとなっているが、現に発令がでてしまっている。簡易苦情処理から苦情処理に移して審議する場合は発令を止めることを要求する

【会社】

簡易苦情処理については「発令の前日までに苦情処理すること」という前提がある。
前日までに解決するのが前提だ。

【組合】

労使双方が責任をもって苦情処理を開くので、その議論途中で、発令するのはおかしい。発令そのものは止めるべきだ。この議論は対立だが継続して議論する。

【会社】

了解。

第7項 「専従者に寒冷地手当及び期末手当については、期間率に応じて支給」について

【組合】

専従になった場合は会社で働いていた期間でも組合で支払わなければならないのが現行のルールだ。従事した期間に基づいて正しく支給することに改めるべきだ。

【会社】

今まで専従休職者には賃金で不利益を被ることはしていない。期末手当は、11月1日と6月1日が基準日で、その日に在籍した人に対して支払っている。

★簡易苦情処理や苦情処理について議論したが、運車職場は非常に多くの申告がでた。管理者とのコミュニケーションだと会社は言うが、協約第1条を運用も含めもっと考えるべき。
★会社を良くするために結んでいる協約なのに、本当に協約第1条が守られているのか。会社は遵守しているというが、誠実に対応すべき。

労働協約は労使共に遵守することを再確認!