



「労使間の取扱いに関する協約」締結!!

有効期間 2015年10月1日～2018年9月30日

9月14日、申8号「『労使間の取扱いに関する協約』の改訂に関する申し入れ」について団体交渉をおこない、団体交渉を踏まえた労使の合意事項について「『労使間の取扱いに関する協約』に関する確認メモ」を締結し、その上で「労使間の取扱いに関する協約」を本日締結しました。

労働協約を遵守されているか職場からの検証を継続し、安全で働きがいのある職場を創造するために、全職場からの議論をつくり出しましょう。

「労使間の取扱いに関する協約」に関する確認メモ

1 協約第62条3項（会社施設等の一時使用）は、会社が使用を許可した後に、その許可を取り消す場合についての基本的要件を定めたものである。

第62条は、「業務に支障がなければ使用を許可するもの」

第62条3項は、「使用許可後の取り消しを定めたもの」

確認!!

第62条3項を理由に会議室の使用を許可しないことは間違いだ！職場から議論を巻き起こそう！

2 簡易苦情処理会議については、協約第44条1項（審議）に「発令の前日までにその苦情を処理しなければならない」とあるとおり、これが前提とされるべきものである。

なお、現段階においては、簡易苦情申告が発令の前日までに処理できなかったという事実はない。

苦情申告は「組合員が有する権利であり、自由だ」

簡易苦情処理会議は、「前日までに処理することが前提」

確認!!

強制転勤を許さず、本人希望を実現するため、全職場から議論しよう！

3 労使間の問題の処理にあたっては、経営協議会や団体交渉の場を最大限活用し、あくまで平和裡かつ自主的に労使間の真摯かつ率直な話し合いにおいて解決をはかるべきものであり、これまでも労使双方が協約に基づき誠意をもって解決に努力している。

なお、双方の努力にもかかわらず、第三者機関である労働委員会にあっせん又は調停が申請された場合は、これらが労働関係調整法令に基づく紛争解決のための手続きであることから、会社及び組合は、それぞれが案件に応じて関係者や弁護士等の専門家とも相談、熟慮のうえ、同法令に基づき必要な対応をおこなっていくことになる。

問題を話し合いで解決していくことは基本！双方が解決に向けて努力する！

やむを得ず「第三者機関」を活用する場合は、

「労働協約」「労働関係調整法」に基づき、適切に対応する！

確認!!

労働協約を遵守し、安全と働きがいの向上を職場からのたたかいで実現しよう!!