

現本部が丸飲みし、御用組合になったと喧伝される6項目とは？

6項目とは、3月9日申15号「2018年度賃金引き上げに関する申し入れ」第2回交渉で会社から見解を求められた以下の6項目です。

- ① 労働組合のことに介入できないが、紛争状態の根源的な解消を図り労使間の諸問題は話し合いで解決すること
- ② 業務改革の効率化施策の実行に向け、スピード感を持って進めること
- ③ 36協定の短期締結が現場を疲弊させ、苦勞させ、不安を与えていることを認識し、36協定を安定的に締結すること
- ④ MyProjectなどの職場の業務改善、自己啓発活動を尊重すること
- ⑤ 脱退した社員への嫌がらせ、残留の懲慥、非協力の教唆はやめて職場規律を維持すること
- ⑥ 「不当労働行為」という事実と異なる喧伝はやめること

この6項目を丸飲みすれば、御用組合になるようですが、私たちは丸飲みせず、真摯に会社と向き合って議論をしてきました。なぜ、この6項目で御用組合となるのでしょうか？

以下、2018年3月13日発行『業務部速報No.71』の抜粋を掲載します。

①労使の話し合いについて

組) 労使間の話し合いで解決する事に異論は無い。勤労速報を見たが、**議論経過を職場に正しく伝えることが大切だ。**
会) 会社の考えと議論経過は正しく示している。

①ストライキ権について

会) スト権は有効という認識の地本がある。
組) **闘申1号で示したとおり、紛争状態は解決しスト権は消滅した。**12地本で統一している。組合が大会等で決定する方針云々に、会社が立ち入るべきでない。

③36について

組) 安定的な協定については考えている。だが36違反が盛岡電技セでまた起きた。起きた事実に基づいた議論はやっていく。
会) 盛岡電技セの違反は痛恨の極みだが、3ヶ月では対策の有効性も確認できない。**「発散する」ようなこと、36の議論でやるべきなのか?**という内容もある。例えば豊田運輸区のロッカーとか。
組) 積み上げてきた議論をぶり返すのか。
会) 時間軸は戻さない。**現場が大変な思いをしている事は会社としても受け止める。**

⑥不当労働行為について

組) 申20号交渉もあって、いくつか例示させていただいた。会社の指摘するような事はない。
会) 八王子支社管内では申し入れをした内容の掲示が残っている。
組) 事実関係は各機関に確認した。団体交渉を求めても実現していない地本もある。
会) 個別の支社で日程は入ってきている。申し立てのあった支社もある。
組) 申し立てに至るまで交渉日程は入らなかった現実はある。**労使の話し合いで解決を目標としてくことを否定していない。**

②施策に関して

組) 施策に向き合っている。一部地方でまとまる直前に一方的に提案資料が送付された。
会) 窓口で詰まりの解消を目指しているが本部の思いと違う事が地方で起きている。
組) **地方で知恵を出し時間軸も意識している。**
会) 経過は踏まえる、提案して議論したい。

④自主活動について

会) マイプロや応募型研修等に応募する人が、プレッシャーを感じたり、抑制を受けているなど、一部職場の良くない風潮は修正されるのか。
組) 尊重してきている。本人のやる気を止めないが、本当に大事なこと(安全・本来業務)については問いかけている。これを突き詰めると、**職場風土や社風の問題**になる。

⑤脱退に関する事について

会) 本人の意思などもあるので全て明らかにできないが、様々な声が届いている。本人の自由意思は尊重するのか。
組) 組合の加入・脱退は本人の意思であることが基本だ。問題点を具体的に指摘頂ければ議論する。直す必要があれば対応する。
会) 情報は提供する、具体的にやっていきたい。