



申7号「申2号団体交渉における回答の一方的な変更を許さず、施策実施ありきの経営姿勢をただし、労働協約の遵守を求める緊急申し入れ」

10月30日第1回交渉を行う！

■組合の主な主張	□会社の主な回答
Ⅱ 『本人709号』新設する能力昇給について	
■能力昇給をなぜ苦情の対象としないのか。 ■昇職試験も含めた人事考課には苦情処理を認めない理由も同様か。 ■一般的に人事評価に関し、苦情処理を行う企業は存在する。何を苦情処理の対象とするのかは労使の議論で決めるべきものだ。 ■人事考課として、管理者の面談などのコミュニケーションの過程があり、結果として能力昇給行われる。この過程も結果も苦情処理の対象としないということか。	□人事裁量権に対し苦情があっても、会社の専権で持っている権利であり、苦情は考えていない。 □昇進試験の結果含め、人事考課は苦情処理の対象とこの間もしていない。 □労使自治の中で行う考えに変わりない。 □対象とならない。
Ⅲ 『本人709号』の通知について	
■苦情処理に関する考え方、一事業本部を一事業場とする考え方の回答に約1か月もかかったのは何故か。 ■何故通知なのか。公式文書ということは一方的に会社の決定でやるということか。	□整理の部分で社内の中で様々検討する事柄があり、議論を保留とさせていただいた。事業場の考え方而言えば、現在も厚生労働省から具体的にない。 □会社としての考え方を示したが、もう少しできることがあったと考えていた。口頭ではなく、しっかりと書面でお伝えしたいと考え、より丁寧に人財戦略部長名でお伝えすることにした。一方的な通知というものというよりは会社側が伝えたいことを書かせて頂いた。これで通知したから終わりという訳ではない。
■人財戦略部長名で出された文書の内容ではなく、そこに至る過程に労使議論がない中で通知となるのか。8月の段階で議論があり、労使双方でスケジュール感があり、議論すること一致してきたのにもかかわらず、10月22日の場でいきなり読み上げられる行為は、労使議論の中で不十分ではないのか。	□過程に関して、8月の窓口以降、途中経過のやり取りがなく、貴側の認識については一定の認識を持つ。窓口でコミュニケーションをしっかりと取り、よりよい形をとることは重要である。その点は受け止める
Ⅳ 団体交渉の経過について 【能力昇給】	
■双方の認識が埋まらなかったとあるが、そうっていない。能力昇給については、2025年7月3日の申20号交渉の15項議論では、組合が「苦情処理は出せるのか」と聞いたところ、会社は「就業規則の内容にもし異論あればできる」と回答した。 ■その時の団体交渉の回答は「就業規則の内容に異論があれば苦情処理ができる」という回答だったが、通知の内容と異なる。 ■申20号交渉時から能力昇給については苦情処理が出せないと考えていたが、協約上の文言として「内容に異論があればできる」ということを回答したのか。 ■人事評価について苦情処理は出せると回答があり、組合員に周知した。組合が勘違いしたと言いたいのか。	□そういった議論があったからこそこのような書面で考えを示した。 □協約の文言を読み上げている。 □正確に伝えられるように考え示した。 □そうではない。会社の言葉足らずではあったと思うが、改めて会社の考えをお伝えすることを目的で通知を出した。