



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
IV この間の団体交渉の経過について 【就労内容の変更】	
■就労内容の変更について、2024年9月の団体交渉において、統括センター化によって「簡易苦情処理がなくなる不利益」について苦情処理を適用するという労使合意で乗り越えたという認識だが会社もその認識か。 ■苦情処理が出来なくなれば、「簡易苦情処理がなくなる不利益」が問題になるのではないか。 ■前提が変わっていると言っているが、大小の違いで、統括センターと事業本部の考え方は同じだ。何故、統括センターでの「勤務指定の業務指示」には苦情処理を認めて、事業本部の「勤務指定の業務指示」は認めないのか理解できない。 ■統括センターにおいて、担務変更、勤務指定の業務指示に対し苦情を申告できる。これは、会社の業務指揮権の範疇であるが、労使で議論し、可能としてきたものだ。この権利が無くなれば権利を奪われると認識せざるを得ない。 ■2025年7月25日に開催した申2号交渉の11項議論では、組合から「回答に発令を伴わない会社の業務指揮権による業務内容の変更は、簡易苦情処理は出せない旨が記載されているが、この間の労使議論に踏まえ、担務変更の場合も苦情がある場合は苦情申告できることは良いか」と質問し、会社は「これまでの議論をここで変更することはない。」と回答した。 ■交渉の中で労使合意して苦情が出せると認識した。組合員にも報告している。労使合意に基づき行うべき	□議論したことは認識している。 □担務変更の考え自体変わる。前提が変わったと会社は考えている。 □従来の担務変更の考え方が変わり、現れてくる勤務指定は同じかもしれないが、業務内容の変更で業務指揮権の範疇であるということが会社の考えである。 □新たな組織の業務の仕方は従前の担務変更と言う形ではなく、業務指示に基づいて業務変更を行うということ。協約の適用のレベル下げればそうだが、これをもって不利益とならない。 □業務指揮権については現時点でも対象にないという事で認識している。その辺りの認識の違いがあること踏まえ10月22日に改めて示した。 □主張は否定しない。組合の勘違いとも認識していない。貴側がそのような認識があったということは否定しないが、会社の考え方は伝えている。
V 異動に対する職場現実	
■職場現実には簡易苦情処理が多く発生している。最近では、親が亡くなり相続税や納骨、家の片づけが終わっておらず、転勤は「今は無理」と主張したが、事前通知が出され、社員が自身の事情を話している最中に「希望がすべて叶うわけではない」と言って、事前通知を一方的に読み上げられた事象が発生し、簡易苦情処理が出された。こういう事象が後を絶たない。転勤が発令を伴わなくなり、「就労内容の変更」と名称が変わっても、苦情を有する組合員は発生すると考えている。その組合員の苦情を聞かないのか。 ■転勤が業務指示に変わっても、組合員が働く場所や内容が変更ということは変わらない。しかし、転勤が業務指示に変わるによって苦情も言えなくなるのは納得できない。会社は「勇翔2034」の中で「働きがい」「働きやすさ」と述べているが、苦情さえも言わせないのが目指す姿なのか。	□希望が通る場合、通らない場合があるが、業務を進めないといけない。社員の想いをどうするかは、管理者との関係の質の向上に取り組み、日々のコミュニケーションで意思疎通を図り、働きがいと働きやすさ、エンゲージメントを高める。 □これまでの担務変更等の前提では新たな働き方は実現できない。進むべき道を考えた結果の提案の内容である。