

## 「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1

### 労働協約は労使共に遵守するものであることを確認!

#### 第1項 「苦情処理会議のあり方について、弁明を基に審議する」について

##### 【組合】

苦情処理申告者本人が意見を言える場所がなく処分されている。本人が意見を言いたいといっている。申請者とその処分の判断に至った人の意見を聞かなければ正しい審議にならない。

##### 【会社】

協約上、労使が合意した場合出席は可能。しかし、実際は入っていない。代表者が冷静に議論する。本人を入れないほうがいい。

##### 【組合】

申告者本人は相当な勇気を持って申告している。申告する前に職場で議論できないから苦情処理を出している。申請書に書き入れないこともある。本人の意見を聞かなければ正しい審議にならない。

##### 【会社】

本人が会社にもものを言えるかどうかは、本人の性格にも関わることだ。本人がいなくても審議はできる。本人が入ると冷静な議論ができるのか。本人がいらない方が冷静な議論ができる。

##### 【組合】

本人が入ると冷静な判断ができないという会社の回答だが、そのぐらしか理由は無いのか。

##### 【会社】

審議内容はプライバシーに関わるため本人がいらないほうが議論の余地は大きい。本人が入らないほうがベターだ。

##### 【組合】

申請人を呼ぶべきと主張しても、一度も出席させている実績が無い。労使双方の合意は不合理だ。会社は申請人を呼ぶべきと主張しても一度も呼べてない。合意したことが無いことを認識しているのか。

##### 【会社】

主張はわからなくも無いが、会社から発令が出ることなので会社は調査している。会社は現行のやり方が、ベターだと考えている。

##### 【組合】

本人の言葉のトーンや語尾の強さ、感情表情を書面審査で全て把握できるというのか。書類審査のみで審査するのは不十分すぎる。

##### 【会社】

支社からあがってくる資料をもとに、審議を行う前に事前調査をしているので十分だと考えている。

対立

その2につづく