



## 「労使間の取扱いに関する協約」の一方的な運用変更を許さず、 労使合意を前提とした労働協約の運用を求める申し入れ

1月15日 団体交渉

Vol.2

2. 2023年12月に本社から説明を受けた内容の変更は、労使合意が前提であり一方的な変更を行わないこと。

【回答】 労使間の取り扱いに関する協約の一部内容に係る運用について、各機関での取り扱いが異なることを踏まえ令和5年12月に説明を行ったところであるが、令和6年10月1日の改訂に向け、改めて整理を行い、改訂内容を通知したところである。その後、説明を複数回行い、真摯に議論したうえで改訂した内容での締結に至ったものと考えている。しかしながら、一部改訂内容に関し労使間での認識の齟齬が生じたことについて、会社としてその議論の一連の過程において課題があったと認識しているところである。

### 【組合】

- ・2021年10月の協約改訂期やそれ以降の本社の不誠実な対応を巡って議論し、議事録確認を締結してきた。今事象は、本社から提起され議論を重ね労使合意してきたにも関わらず、組合に一切の説明や提起がない。3年前に逆戻りしているのではないか。

### 【確認事項】

- ・組合への説明やコミュニケーションなど、労使議論は前提である。
- ・今回の労使の議論経過を踏まえ、信義誠実に対応する。
- ・労使の議論経過を踏まえ、確認事項や合意事項を遵守する。
- ・これまで以上のコミュニケーションをとり議論を積み上げていく。

### 【組合】

- ・組合は何も知らされていない状態での運用変更である。これが健全な労使関係を築こうとしている姿勢なのか！信義誠実の原則に則った対応なのか！
- ・問題点について解消されていない。労使合意に基づいた運用を会社都合で変えることは認められない。2023年12月の説明通りの運用の戻すべきだ。

### 【会社】

- ・3年前に課題認識を踏まえて議事録確認を締結し、その認識は変わっていない。信義誠実の原則で臨んでいるスタンスに変わりない。
- ・現在締結している協約は、暦日を基本とすると記載した上で通知し議論し締結している。その過程で課題があったのは事実であるが、運用を戻す考えには至っていない。勤務の取扱いの面であり、誤りを修正してきた。今回変更している取り扱いで進めたい。

### 【会社】

- ・会社の取り扱いに課題があったが、組合が主張する一方的という原因とプロセスで不足している点について必要な議論をしていく。ここが信義誠実の原則に従って「労使間の取り扱いの協約」に基づいた認識に立てるかが重要である。プロセスの経緯を説明だけでなく、議論することの重要性は認識している。

「労使合意した協約の運用」の一方的な変更は直ちに是正すべきだ！  
認識の一致が図れず、継続議論