

「春闘第5回団体交渉内容」

2014/10/3

<組合（村上委員長）>

前回の確認書の再度確認。

<経営（西原取締役）>

確認書を承諾。

<経営（西原取締役）>

会社の回答資料の説明。

1. 賃金・賞与について

- ① 両組合員についての金額の変更はしない。
- ② 両組合員の査定が低いのは他の従業員と比べ、労働時間が少ないため。この説明をしたにも関わらず貴組合のビラにおいて「会社に貢献する姿勢がない」と記載されているのは事実と反する。
- ③ 貴組合は「妥結できなければいつまでも交渉を要求する」とされているが、会社としては交渉決裂もあり得る。
- ④ 妥結の無い支払いが違法ならば、今後、貴組合と妥結が無い場合、貴組合員について会社回答の範囲においても支払う事はしない。

2. 郵便物の取り次ぎについて

- ① 貴組合員宛の郵便物の取り次ぎは行わない。
- ② 取り次ぎを行わないことを不当労働行為とされているが、労働委員会は独立行政委員会にすぎず、法の解釈を最終的に行う権限など有していないはず。労働委員会の判断はそれぞれ個性ある具体的事件についての判断であり、一般的なルールを建てるという趣旨のものではない。貴組合のビラにおいて取り次ぎを行わないことが一般的に不当労働行為であるかのような記載は誤りである。
- ③ 仮に貴組合がこれを法的係争の対象とされるのであれば、当社はこれを受けて立つ考え。

3. 妥結事項以外の文書化について

行うつもりは無い。名称のいかんに関わらず、文書化して双方が押印をすればそれは労働協約となる。明確な認識が無いまま協約を作る事はできない。貴組合が妥結事項以外にこだわるのは、あえてそれを狙っていると考えざるを得ない。

4. ビラの記載について

貴組合が配布されるビラはあえて非組合員の誤解を招くことを意図したとしか思えない表現が目立つ。早急に改められたい。会社は誤解を解く説明をする考えはないが、これが続くようなら考え直す。

「残業代の説明について」

<組合>

「自分たちが、残業をしたくないと思っているのでは・・・」

(中山分会長)「私は業務上必要な残業に関してはルールの範囲内で行います。ただ他の従業員と一緒に残業が出来ない日もあるということだけのご理解頂きたい。」

<経営>

「そんなことでは頼めない。協力してほしいと思えない。」(前回、残業しない人はうちの会社にはいらないと発言している。)

(東原マネージャー)「まるで権利を主張しているみたいだ。うちの会社の社是・経営理念に反している。」

<経営>

「部門長が頼めるような態度ではない。」

<組合>

(中山分会長) 経営の発言に対し首を傾げる。

<経営 (西原取締役) >

中山分会長に対して「お前のそういう態度が気に食わない。」

<組合>

「以前、東原マネージャーも自分の時間が欲しいと言っていましたよね。」

<経営>

(東原マネージャー)「自分の時間は欲しいが、私は自ら進んで残業を行う。立場上の問題もありますが・・・」

(西原取締役)「工場長も残業をさせたい人を毎日見たなかで人選をしている。」

<組合>

「前回と話が違う。」

<経営（岩田工場長）>

「そんなこと言われても。」

<組合>

「3月の繁忙期の際、当該達に頼んだのか？」

<経営>

「頼んではない。親切に残業をやってもいいと言う人に対しては進んで行ってもらっている。」

「固定残業代の中に、残業をしなくても支払っている。中山分会長は固定残業代分の額に達していないのも事実である。」

「確かに配転での時点では残業をしたくないのだと思っていた。」

「印刷オペレーターにはなにより信頼できる人材を採用している。」

「各部署への応援等はある。それに違う部署への異動・配置転換はプリントパックではよくあること。」

<組合>

「出勤時間・残業時間にこだわっているのはおかしいのでは？そこを考えてもらいたい。」

<経営（西原取締役）>

「君たちは残業を多くしている人と同じくらいの給料が欲しいのか？」

<組合>

「残業者への安全（その従業員のセーブ）を会社がしっかりと指示しなければいけない。」

<経営>

「将来はしていきたい。今は人数・資金の問題があり出来ない。時間がかかる。」

<組合>

「求人チラシを拝見しているが、この金額では人材も集まらないのでは？」

「また定時間内に効率よく仕事をやっても評価されないのか？」

<経営>

中山分会長に対して「定時間の中で社是・経営理念の実践が出来てはいない。」

「プリントパックの社員は進んで残業する人しかいない。協力しようと発言するべき。」

（西原取締役）中山分会長に対して「残業のことについて上司（岩田工場長）にどう話し合いをしたのか。どうなんや？してないやろ。」

<組合>

「仕事量があるのであれば効率よく残業をさせるべきなのは？特定の人残業が長くなるのは調整するべき。」

<経営>

「確かにそうです。」

（東原マネージャー）中山分会長に対して「プリントパックの社是・経営理念はなんですか？仕事・働く目的はなんですか？」

<組合（中山分会長）>

「・・・」

<経営（西原取締役）>

「その顔、態度が同じ会社の人間ではない。遺憾である。社是・経営理念に疑問があるなら進退を考えた方がいい。」

<組合>

「何度も言うが当該は残業をしてもいいと思っている。」

<経営（東原マネージャー）>

「しかし、中山さんにはさせたくない。残業をしてもいいと思うような姿勢ではない。」

<組合>

「自由な時間＝会社への貢献ではない。」

<経営>

「共に働く仲間に対して同じ平均支給額を貰っているといえるのか？」

「社是・経営理念に疑問を持つ者は自ら去っていく。」

<組合>

全印総連としての考えを説明

「業界全体の労働条件」

「価格破壊はどこまで続くのか」

「働く人の価値、環境づくり」

<経営>

「方向性は参考にさせてもらっている。」

「そこから並の努力では大変。我々は小さい会社、従業員に楽はさせていないと思っている。将来についてもなんらかの資金は使っている。」

就業規則・賃金規定について

<組合>

「就業規則・賃金規定の改訂について提示しているのか？」

<経営>

「業務連絡で回しており両組合員が回覧すれば組合に提出したと同じと判断。組合の意見を反映せず、労働基準監督署にすでに提出済み。」

<組合>

「改訂前に一度組合に見せ意見を反映させるべき。約束が違う。」

「コピーを組合宛に提出するよう要求。」

「それにともない給与明細の記載額についても質問がある。金額が減っているのでは？」

<経営>

「食事手当が毎月から半年で支払うように変更されたのでその差額が反映している。合計額は下がっていないはず。」

「これも別途で業務連絡を回しているはず。」

最後に

<組合>

「決定権を持つ者の出席を再度要求。」

「会社の判断として「あっせん」は拒否。次回労働委員会に「救済命令」を行う」と会社に説明。

「確認書は覚え書きのようなもので協約書ではない。」会社に再度説明

「次回団交開催日を10月14日までに回答するよう要求。」

<経営>

「考えを変えるつもりは無い。」

以上