

盛地申第12号

その2

「不当労働行為撲滅」に向けた緊急申し入れ交渉

第1項 2022年4月21日、盛岡支社販売促進課で発生した不当労働行為を調査し内容を明らかにすること

回答 調査の結果、同日に不適切な発言があったことを確認したことから、会社として注意指導を行ってきたところである

(組合)調査の内容を教えてください。

(会社)販売促進課長に4月21日の内容について確認。社員とのコミュニケーションの一環として業務終了後に家庭環境や仕事の話をするため行った。不当労働行為の意志はなかった。人事異動と労働組合加入の有無と関連付けられる発言が不当労働行為と、捉えられかねない事象であり、不適切である事を確認した。

(組合)具体的にどこが不当労働行為と、捉えられかねない発言なのか。

(会社)人事異動と労働組合加入の有無が関連づく発言。課長としては、意図はないが受けた側は捉えられかねないものだと認識している。

(組合)販売促進課長は、調査の中で不適切と認識したということによいか。

(会社)あくまで、販売促進課長としては本人希望、家庭事情の把握のためであり、不当労働行為が目的で飲食を行ったわけではない。しかし発言は不適切であり本人に注意指導してきたところである。

(組合)コミュニケーションは否定しないが、コミュニケーションの度を越えており。踏み込み過ぎだ。

(会社)コミュニケーションは様々な場でやってきた。だからといって何を言っても良いとはならない。コミュニケーションの中で不適切な発言だったという認識。

(組合)当該組合員に対し販売促進課課長から「人事異動の際、組合加入を気にする現場もある」と言われている。組合加入の有無によつての不利益があつてはならない。

(会社)組合加入の有無によつての不利益はない。

(組合)当該組合員に対し販売促進課課長から謝罪があつたと聞いたが確認しているのか。

(会社)確認していない。いろんなコミュニケーションの中で、発言についてのやりとりはあつたかもしれない。

(組合)不適切な発言は是正していくという認識は合っているか？

(会社)不当労働行為を容認するものではなく今後も指導を行っていく。認識は合っている。

第1項 ポイント



- ①「不当労働行為と捉えられかねない事象があり、不適切であり注意指導してきた」
- ②「コミュニケーションの中で不適切な発言があり、度を越えおり何を言つても良いとはならない」
- ③「組合加入の有無で人事異動等、不利益はない」
- ④「不当労働行為は容認するものではない。今後も指導していく」

盛地申第12号

その3

「不当労働行為撲滅」に向けた緊急申し入れ交渉

第2項 不当労働行為を発生させないよう、全職場に指導を徹底し再発防止に努めること。

回答 会社として不当労働行為を容認するものではなく、今後も管理者への指導を徹底していく考えである。

(組合)これまでの指導方法、今後の指導をどうしていくのか。

(会社)会社として様々な会議、研修で「不当労働行為はダメ」「何が不当労働行為になるのか」を伝えている。企画部門を含め5月中に全職場に申し入れ内容を含めて周知している。

(組合)管理者への指導も必要だが、全社員で再発防止をしていくべきではないか。

(会社)まずは管理者に徹底していく。組合加入は個人の自由と会社は伝えている。今は考えていないが、一般社員へも伝えていくものもあるのではないか。

(組合)当該組合員は勇気をもって話をしてくれた。当該組合員に不利益はないということでしょうか。

(会社)当該社員に不利益はない。

(組合)今回の事象は全組合員に周知徹底していく。同じような申し入れがないように労使で協力していきたい。

(会社)このような申し入れがないのが望ましいが具体的に提起があれば協約に則り行う。

第2項ポイント



- ①当該組合員に不利益はない。
- ②この事象によりお互いの信頼関係を持ち直せるように再構築していく。

**不当労働行為撲滅のたたかいの成果を確認し、
職場から更にチェック機能を発揮して
組織強化拡大のたたかいに繋げよう!**