



12月24日  
東地申 21号

## 「労使間の取扱いに関する協約」に基づき会社施設等の一時使用を求める申し入れ団体交渉を行う！

その1

### 1. 「労使間の取扱いに関する協約」に基づき、職場内における会社施設の一時使用を認めること。

(回答)「労使間の取扱いに関する協約(令和2年5月15日締結)」に則り取り扱っているところである。

(組合) 9月30日に申し入れを行い、交渉日(12月24日)になった理由は何か。

(会社) 現場に確認などの時間がかかった。真摯な議論をしていく考えはかわることはない。意図的に交渉日を遅らせていたのではない。

(組合) 「労使間の取扱いに関する協約」に基づき会議室の一時使用を認めているという認識でいいのか。

(会社) 「労使間の取扱いに関する協約」に基づき運用を行っている。

(組合) 本部・本社間で「労使間の取扱いに関する協約」を締結したが、現場でもこの協約・協定は締結されるのか。

(会社) 本部・本社で締結をしたものではあるが、現場の組合員にも適用されるという考えである。

## 「労使間の取扱いに関する協約」は現場の組合員にも適用されるものであることを確認！

(組合) 一部の職場では、会社施設の一時使用に関して、使用制限・時間制限・意図的に会議室を貸さないという職場があるが、会社としてどのような認識か。

(会社) 会社としては「労使間の取扱いに関する協約」に基づき運用していることであり、不適切な取り扱いであるという認識はない。

## 会社は会社施設の一時使用に関しては不適切な取り扱いをしていないと主張！ **対立！**

(組合) 上野車掌区では、会議室の一時使用について規制をされている。具体的には、①様式7の受け取りについて、副区長に限った窓口である。②基本的には副区長がいない土日は受け取らない。③営業日は平日。④営業時間は9:00~17:30でないと申請ができないとされている。以前はこのようなことはなかった。いつからこのようなやり方になったのか。

(会社) 「労使間の取扱いに関する協約」に基づき運用を行っている。施設を管理できる体制において便宜供与するものであり、箇所での運用をすることであるから、指摘のあったことに対しては不適切な取り扱いではない。あくまでも「便宜供与」が前提である。

(組合) 副区長が窓口になっていることもあり、会社施設の一時使用の申請が副区長不在時にできない。不利益、実害を被っている。

(会社) 箇所によって便宜供与の取扱いに関しては様々な管理のやり方がある。施設を管理する者が副区長2名が施設を管理する者とするのは会社として問題とは考えていない。

(組合) 当日は貸せないといわれている。具体的には、今空いていても、急に使うかもしれない、今日の今日では貸せない、社会通念上そんなわけにはいかない。副区長は会社の考えであるというがそのような指導をしているのか。

(会社) 決して当日に貸さないということではない。貸す条件として①施設の管理できる体制②業務に支障をしない場合であり「労使間の取扱いに関する協約」に基づき運用をしている。

## 会社は管理できる体制において協約に則り取り扱っており、不適切ではないという回答に終始する！



12月24日

東地申 21号

## 「労使間の取扱いに関する協約」に基づき会社施設等 の一時使用を求める申し入れ団体交渉を行う！

その2

- (組合) 上野車掌区以外の他の職場でも、会議室の申請に関して会議室が空いているにも関わらず「これから(会議室を)埋める」、利用時間は14時までといったことが行われている。会社としては指導・把握しているのか。
- (会社) 具体的なことまでは把握はしていないが不適切なことがあれば指導していく。
- (組合) 私たちには団結権があり、組合の運営として「報道・告知・宣伝」がある。組合員と議論する場所としては会議室が最も適しているが上記のようなことが行われることにより不利益が生じている。ただちに是正を求める。
- (会社) 労働組合の権利を会社は否定するつもりはない。職場内の労働組合活動については「労使間の取扱いに関する協約」の範囲内で規制するものではない。

交渉の冒頭、現場への確認に時間を要したとあるが、具体的に把握していないことが明らかに！

東京地本は以下の2点を主張！

- ①約半年前から続いている事象について、今日まで交渉日が延びたことにより、現場の組合員は不利益・実害を被っている。「労使間の取扱いに関する協約」について一部管理者により恣意的に運用されていると言わざるを得ない。「労使間の取扱いに関する協約」は本部-本社間で締結し、議事録確認している。会社は協約に基づき運用し、不適切なことについては今すぐ指導すること。実害を被っているのは現場で働く組合員であり謝罪や掲示で誠意を出すべきだ！
- ②今回の交渉で具体的なやり取りを述べたが、具体論については明確に回答していないこと、事象発生から交渉日まで半年を経過していることから不誠実団体交渉を通告！

会社として

「労使間の取扱いに関する協約」に基づいていない不適切な運用があった場合現場に指導をすることを確認！

また、指導した結果を地本へ報告することを確認！

「労使間の取扱いに関する協約」を遵守させるたたかいを職場からつくりだそう！