



電話による事前通知は、あくまで「社会通念上やむを得ない場合」のみとし、その際の簡易苦情処理申請の取り扱いを明確にするべきだ!



「労働条件に関する協約（令和3年10月1日締結） 第1章第5条『事前通知』の解釈」に関する申し入れ

申し入れ項目

5月30日提出!

1. 文書(事前通知書)によることが困難な場合の電話により通知する取扱いについては、社会通念上やむを得ない場合に限定すること。
2. 労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）を遵守し、組合員の正当な権利を侵害しないこと。なお、文書(事前通知書)の受領方法および事前通知内容に苦情を有し、その解決を簡易苦情処理会議に請求を行う場合の手続きを具体的に明らかにすること。
3. 事前通知の期間においては、社会通念上やむを得ない状況および簡易苦情処理会議の審議に要する期間を考慮していくべきことから労働条件に関する協約第1章第5条(事前通知)に基づき文書(事前通知書)による通知を行う場合には発令の日の14日以前に通知すること。
4. 労使間の取扱いに関する協約第38条(簡易苦情処理の範囲)の定めに基づいて苦情の解決を求めようとする場合、本人が文書(事前通知書)を受けた日から3日以内に申告することができるよう改正すること。
5. 今申し入れに対する回答は、2022年6月15日までにを行うこと。また、団体交渉は2022年6月30日までに実施すること。

「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等」に関する団体交渉で 会社と議論してきたこと (MAIL NEWS No.296参照)

組合

事前通知については、社員個人とのコミュニケーションが重要である。「文書で通知」することの大原則の考え方に変わりはないのか。

原則について職場まで徹底することを求める。働くことの管理は会社に責任があり、特に異動については社員の立場に立ち、活躍し意欲高く異動できることを考えるべきである。

会社

確認! 柔軟な働き方をしていく上で文書での通知が困難な場合に電話で通知することも想定する。また、今までの原則が変わるものではない。

✓ 業務上必要な異動は行うこととなる。働き方や社会の変化をみつ、対面での通知を基本としたい。

「文書で通知」することが原則であることを確認!!

組合員としての権利が保障される制度・運用の確立を目指します!