

組合・ニュース

(2016年8月04日発行)

編集者 松本 好司

発行責任者 若狭 史郎

日頃より、組合活動にご理解を賜りありがとうございます。
梅雨も明け、8月に入りました。皆さま、体調管理には引き続き留意致しましょう。
最近の組合の活動状況をご紹介します。

◇7月12日に申し入れた「不払い残業代の請求」に関する団体交渉は、その日程を7月23、26、29日の午後で開催してほしい、と申し入れましたが、会社からの回答は「8月の下旬以降の開催でお願いしたい。」というものでした。

その理由はというと「緊急の会議やらが多く、日程の都合が付かない」とのことでした。約1ヶ月も先に伸ばす、という誠意のかけらも感じられない回答です。のらりくらりと時間を稼いで「不払い賃金の請求権の期間を少しでも減らそう」という考えでしょうか？

組合は7月21日、浦和美園コミュニティセンターにて執行部が打ち合わせをし、団体交渉に備えていましたが、肩透かしを食らってしまいました。

約1ヶ月も伸ばされるので、急きょユニオン連合埼玉と相談し、これまで団体交渉を行ってきた要求の一部「労使関係の基本事項 暫定労働協約」の要求書に『「不当労働行為防止」のお願い』も添えて提出することに致しました。8月4日、本社へ直接持参いたしました。こちらの団交も8月中の開催を申し入れております。

★衛生委員会について

この度、会社は衛生委員会を発足させます。労働安全衛生法において定められている、労働者の意見を事業者の行う安全衛生に関する措置に反映させる制度であります。

設置が義務づけられていたのを会社はこれまで知らなかったのでしょうか？一般的には「安全衛生委員会」として安全委員会と衛生委員会の両方を兼ねるのが多いのですが、この会社は安全委員会の設置義務は対象外だそうです。「最低限のことしかしない」の考えのネクスコ・トール関東らしいです。(これまでは最低限もなかったので一歩前進ですが)労働組合から松本氏が立候補しました。労働者の意見を反映させる場です。他の方もできれば立候補をお願い致します。「安全衛生委員」の経験者で問題ないと考えます。

(よく調べると、今回の会社の進め方も疑問符がつきます。が、あえて組合からは不問とします。興味のある方はお調べください。)

「組合に加入しているということは、ご本人の了解なく開示はしません。」どうか安心して、そして前向きに私たちの活動をご支援ください。要求実現に向け一人でも多くの力が必要です。どうぞよろしくお願ひします。

また、組合に入っているのか？ 組合に入っているとロクなことにならないよ！ などの事を聞かれたら、「いつ・どこで・だれに・言われた」等の情報を控えて、組合役員までお知らせください。

「不当労働行為」になる疑義があります、組合として不当労働行為に対応する準備に入ります。

組合・ニュース

(2016年9月21日発行)

編集者 後藤 究

発行責任者 若狭 史郎

団体交渉の日程 決まる！

組合ニュース第6号でお知らせしておりました団体交渉の日程が決まりました。

申し入れをしていた2件の要求「不払い残業代の請求」「暫定労働協約の締結」の両方について、10月11日 午後1時30分より、会社側と交渉を行います。

会社側の不誠実とも取れる開催日程の引き延ばしにあい、ようやく日程が確定しました。

組合員の皆様の期待に応えられるよう、掲示板の獲得を始め、正常な労使関係の確立のために不可欠な事項を勝ち取るため、より一層気持ちを引き締め交渉に臨みます。

組合員に対する不当な行為は絶対させません！

今回の団体交渉要求書提出に併せて、「不当労働行為禁止のお願い」という文書を、会社側に提出しております。記載されている内容を次頁以降に記載しました。

正当な組合活動をしていることを理由に、業務上の査定／評価、人事的な処遇を行う上で、組合員に不利益となる扱いをすることは、法律に違反する行為です。

会社側に締結を要求している「暫定労働協約」の中には、

会社は、組合役員および組合員が正当な組合活動を行ったことを理由として、不利益な取扱いはしない。

という条項があります。「暫定労働協約」の締結により、会社側に不当労働行為を絶対させないことを約束させます。

組合員に対する不当な発言／不当と疑われる発言を、「耳にした」「見かけた」方は、組合役員までお知らせください。(秘密厳守します。)

株式会社ネクスコ・トール関東
代表取締役社長 及川 信男 様

ユニオン連合埼玉
執行委員長 小林 孝徳

ネクスコ・トール外環道労働組合
執行委員長 若狭 史郎

「不当労働行為防止」のお願い

私たちは、労使間の誤解から労使紛争に発展することを未然に防止し、健全な労使関係と信頼関係を早期に確立することを望んでいます。そこで労使紛争を未然に防ぐ意味から労働組合法第7条の不当労働について、下記の通り記載させていただきますので、会社としてこのようなことが発生しないように周知徹底をお願いします。

記

1. 不利益取扱

労働者が

- ①労働組合の組合員であること
- ②労働組合に加入しようとしたこと
- ③労働組合を結成しようとしたこと

労働組合の正当な行為をしたことを理由に労働者に対して

- ①解雇・懲戒解雇をすること
- ②配置転換をすること
- ③賃金・昇進等の差別をすること
- ④嫌がらせをすること
- ⑤組合員と非組合員の差別をすること

2. 黄犬契約

労働者が

- ①労働組合に加入しないこと
- ②労働組合から脱退することを雇用条件とすること

3. 団体交渉拒否

使用者が

- ①労働組合と団体交渉することを、正当な理由なく拒否すること

4. 支配・介入

使用者が

- ①労働組合の結成に支配・介入すること
- ②労働組合の運営に介入、財政上の援助をあたえること

5. 報復的不利益変更

労働者が

- ①不当労働行為の申立をしたこと
- ②労働委員会が審査、調整を行う場合に証拠を提示したり発言したことを理由にその労働者を解雇したり不利益な取扱をすること

6. 不当労働行為の事例

- ①従業員を個別に呼び、事情聴取すること
 - 「君も労働組合に入っているのか」
 - 「脱退しないか」
 - 「組合になんか入るなよ」(加入の妨害)
 - 「何人ぐらいが組合に入っているのか」
- ②労働条件を組合と協議することなく変更すること
- ③担当業務を変更したり、従来より厳しい労務管理をすること
- ④組合員のあら探しをして処分すること
- ⑤不安を煽る言動をすること
 - 「組合に入ると再就職ができない」
 - 「組合が強くなると業績が悪化する。会社が潰れる」
- ⑥昇給、賞与で差をつけたり、他の従業員と比較して厳しい処分をすること
- ⑦雇用契約の更新を拒否すること
- ⑧親、身元保証人等に連絡して組合員に圧力をかけること
- ⑨上部団体からの脱退の強要・勧奨、役員構成等に文句をつけること
- ⑩上部団体が出席する団体交渉に応じないこと

以 上

執行委員長 新年の挨拶

組合員の皆さん、新年明けましておめでとうございます。

去年は、具体的な成果を上げられないままの結成一年目であったにもかかわらず、執行部を支えていただき、誠にありがとうございました。

おかげさまで、まだ非公式なお知らせではありますが、会社との労働協約を次の内容で1月中に締結し、掲示板を稼働できる見通しとなりました。

【労働協約の条項と内容概略】

第1条(組合活動の自由と原則)

- ・組合活動の自由の保証、および不当労働行為の禁止

第2条(掲示板)

- ・組合掲示板に関する取り決め

第3条(団体交渉)

第4条(団体交渉事項)

第5条(団体交渉の手続)

第6条(交渉員)

- ・団体交渉に関する取り決め

第7条(労使懇談会の設置と目的)

第8条(労使懇談会の構成)

第9条(労使懇談会の運営)

第10条(労使懇談会の付議事項)

- ・労使懇談会に関する取り決め(労使懇談会とは、団体交渉に関する事務的な折衝などを行う場です)

第11条(有効期間)

第12条(協約書の保管)

第1条では「正当な組合活動を行ったことを理由として不利益な取扱いをしない。」との文言が条文に謳われる予定になっています。これを根拠に不当労働行為に対しては絶対に許さない強い態度で臨み、組合員の皆様を必ず守っていきます。

そして本協約の締結に続き、昨年より継続協議としている、

◆生活ブース内カメラの撤去または適正運用化

◆労働時間の適正化

- ・休憩を正しく取れる勤務体制への変更
- ・有給休暇取得方法の改善
- ・36協定内容の見直し
- ・サービス時間外労働の撲滅

について、改めて会社に要求していきます。

また、2月26日より実施される外環道の料金変更に伴い、勤務内容が変わる(負担が重くなる)ことが明らかです。この状況も考慮に入れながら、本年からは春闘での要求(賃上げ要求)もしてまいります。

まだまだ力不足ではありますが、本年も組合員・従業員の皆様の「生活向上」「労働環境・条件の改善」に努めることを誓い、新年のご挨拶とさせていただきます。

組合員の皆様の忌憚のないご意見、ご支援をいただきたく、本年も宜しくお願い申し上げます。

平成29年1月1日

ネクスコ・トール外環道労働組合

執行委員長 若狭 史郎

組合・ニュース

(2017年2月16日発行)

編集者 後藤 究

発行責任者 若狭 史郎

労働協約締結！

組合ニュース前号でのお知らせより遅くなりましたが、労働協約の締結と掲示板使用開始について、

労働協約締結 平成29年2月9日
掲示板使用開始 平成29年2月16日 となりました。

【労働協約の意義と位置付け】

「労働協約」とは、労働条件や、労使関係のルールについて、労働組合と使用者（会社）が書面でとりかわした約束事です。労働協約の締結により、その有効期間中は一定の労働条件が保障されるので、労働者は安心して働くことができます。

また、法的効力としては、

労働基準法 > **労働協約** > 就業規則 > 労働契約

の順位となり、皆さんが会社と交わした労働契約（入社時や正社員登用時に捺印した契約）や就業規則よりも労働協約が優先されます。

前号でもお知らせしましたが、今回締結の労働協約では、「組合活動の自由と原則」「組合掲示板の運用」「団体交渉、労使懇談会のやり方」「有効期間」「協約書の保管」について取り決めをしました。

第1条（下記参照：原文ママ）では組合員の自由の保証と、正当な組合活動に対する不利益を生じさせないことを約束しています。今後、組合員の皆様は自信と誇りを持って、組合活動ならびに業務に従事していただき、私たちの生活向上と会社の発展に貢献していく仲間を増やしていきましょう！

第1条（組合活動の自由と原則）

会社は、組合に権利を認め、組合及び所属組合員の組合活動の自由を保障する。

2 会社は、従業員が組合に加入し、また、正当な組合活動を行ったことを理由として不利益な取扱いをしない。

組合・ニュース

(2017年4月19日発行)

編集者 後藤 究

発行責任者 若狭 史郎

2017春闘 要求内容について

2017春闘において、多くの大手企業の回答は4年連続のベースアップ(ベア)は実現したものの賃上げ幅は失速したものとなっているようです。当社はというと2014年と翌2015年の2年連続でベアを実現したものの、消費税の増率3%アップに未だ追いついていない状況です。

デフレ脱却／日本経済再生を実現するためには個人消費を喚起する必要があり、その為にはすべての働く人々の大幅な賃上げ、底上げが課題になっています。「賃上げ」は不可欠で重要な課題なのです。

先日実施しましたアンケートで我々の生活実感を調査したところ、「やや苦しい」と「かなり苦しい」で81%を占めるという驚くべき悲しい実態が明らかになりました。

今春闘はネクスコ・トール外環道労働組合結成後、初めての春闘となります。

次ページの『2017年労働条件改善要求』の各項目は決して無理難題を要求しているものではありません。この春闘ではより良い労働条件の実現を目指し、より明るい職場を実現すべく、労使交渉に臨む所存です。

皆さん、一致団結して共に働き続けられる社会、職場を作っていきましょう。

2017年4月19日

執行委員長 若狭 史郎

2017(平成29年度)労働条件改善要求について

1. 本給の賃上げについて

契約社員、正社員、シニア社員の本給を、5%以上アップすること
シルバー社員の時給を40円以上アップすること を要求する。

2. 賞与について

正社員	夏季	本給×1.6以上	冬季	本給×2.0以上
シニア社員	夏季	本給×1.3以上	冬季	本給×1.5以上
契約社員	夏季	本給×0.7以上	冬季	本給×0.7以上

を支給することを要求する。

3. 自家用車通勤手当について

ガソリン代支給の距離単価を50%アップすること
自動車維持管理費として 月額 5,000 円を支給すること を要求する。

4. 年間総労働時間と基礎賃金の統一について

所定内労働時間を全社統一とし、年間 2000 時間以下に削減すること
基礎賃金(*1)の所定内労働時間単価を全社統一すること を要求する。

*1) 本給+職務手当+地域手当+役職手当