

教宣 せぶん

労使確認と違う現場の出方

人企は交渉内容を正確に伝えよ

営開は交渉を無視した指示を出すな

声をあげ、交渉を通して“混乱”を解決

「まごころパートナーズは代理店という立場なので、書類の受け渡しなどは一般の代理店と同様、支社には入らず、担当者を呼んで受け渡しをしてもらってください。一般の代理店さんが見たら、どうしてまごころパートナーズだけ支社の執務スペースに入れるんだということになりますから」。

7月中旬に、新任の支社長である支店長と担当K Pが同席の上、これから働いていく職場のルールについて指示を受けました。それまでは、渡す書類は担当者席まで持っていき、受け取る書類はボックスから引き出すなど、“社員”という立場で支社の執務スペースに入っていました。そういう姿に支店長が“疑問”を覚え、指示を仰いでこういう出方になったと推測します。

現場の支店長やK Pからこういった指示を受けているという実態が、いくつかの職場からあげられました。先日開催された事務折衝で「細目協議での労使確認と違うではないか」という観点で、議題としてとりあげられました。会社側の回答はいたって明快で「業務で皆さん方が支社のスペースに入ることは構わないという労使確認をしている」というものでした。後日、支店長に交渉内容について説明し、人事企画部への確認を迫ると「こちらの指示が誤っていました」ということになりました。

仮に支店長が“疑問”を覚えたとして、まっすぐに人事企画部に聞いていたら今回のような誤った指示にはならなかったはず。また、支店長が指示を仰いだ先に人事企画部が労使確認事項を正確に伝え、仰いだ先も正確に理解し

ていたとしても同じことが言えます。和解後の細目協議の席上、労使交渉でまだ決まってもいないことを営開部がすでに現場におろしていたことがわかり、「どうなっているんだ」とただした交渉がよみがえります。

いずれにしても今回の件で、交渉を通して労使確認している内容が現場に正確に伝わっていないことが明らかになりました。私たちの処遇や働く環境などについて交渉する相手は、営開部でも、まごころパートナーズ社でもなく、人事企画部です。特にまごころパートナーズ社の運営にあたっては、和解内容はもちろんのこと、「骨子」や「精神」も尊重されなければならないわけですが、それらを踏まえて人事企画部と細目協議をおこない、そのうえで労使確認したことを「現場の支店長がわかっていない」「違う部署が誤った指示を出す」というのでは、いったい人事企画部は何をどう伝えているのか、甚だ疑問です。そもそも会社組織が統一性なく、バラバラに動いているといわざるをえません。

今回の件は「社員」として私たちがどう扱われていくかという問題であり、和解の「骨子」や「精神」にもつながる問題です。

「どうしてまごころパートナーズだけ支社の執務スペースに入れるんだ？」
それは、私たちが「社員」だからです。

以上