

「くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『合意協力型』労使関係をめざす要求書」への回答に関する質問書

記

- 1、労働力不足や技能・技術の伝承が待った無しの情勢のもと、経営者の責任として労働者のくらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくるという経営理念を経営計画の土台に位置づけ、労使関係を前進させること。
【会社の回答】
会社は、従来から従業員のくらしと雇用を守るために努力し、会社の維持発展を経営計画の柱として取り組んでいます。
【回答に対する質問】
従業員のくらしと雇用を守ることと、企業の将来展望をつくることは、経営者の経営責任であることは認めますか？
- 2、会社のとりまく環境についての最新の情報を労使が常に共有し、会社施策について共通の認識がもてるよう、決算状況、資本（株主）構成の変化、人事異動などの情報並びに中長期の会社方針を開示し説明すること。
【会社の回答】
会社は、労使間で必要と判断した情報の開示については継続して行っています。
【回答に対する質問】
会社として開示が必要と判断する基準は何ですか？ 具体的に示してください。
また、2012年度までと比較すると、決算状況の情報開示は後退しています。管理決算表の記載項目がまとめられており、かつてのような詳細な経営分析が困難になっています。これまでの会社の説明は、「これ以上の開示は考えていない」というものでした。何故、2012年度以前の書式での管理決算表の開示をしないのか。理由を明らかにしてください。
- 3、事前協議・同意協定を締結し、賃金・労働条件の変更、雇用、その他、重要な経営施策について労使の共通の理解と合意にもとづき協力して実行できる体制をつくること。
【会社の回答】
一昨年12月8日に「事前協議等に関する協定書」を貴組合と締結しました。これ以外の事前協議・同意協定を締結する考えはありません。
【回答に対する質問】
この回答に関しては、「現在は」の文言がありません。将来の協定締結についても否定しているのでしょうか？
- 4、職場の風通しを良くし、不良・クレーム、納期遅れなどについて、現場に責任を押し付けるのではなく、原因と対策を明らかにすること。また、人員の確保は正社員を採用し、労働者を大事にして定着を促進し、技術・技能の継承について経営者としての方針を明確にすること。労働者・労働組合からの指摘、政策提起に真摯に耳を傾け対応すること。
【会社の回答】
会社は経営上の問題点等に関して、その原因を明らかにするべく日々取り組んでいます。また、組合からの指摘・問題提起等に耳を傾け、必要と判断されれば取り組んでいます。
【回答に対する質問】
直近の経営上の問題点の一つは、自動車関係の受注が振るわないことであると考えています。原因を開示してください。
- 5、銀行、親会社、ユーザー（市場）、取引業者の動きや産業・業種、政治の動向など、企業をとりまく社会的環境について、常に労使で話し合い、現状認識が一致できるよう努力するとともに、一致できる課題についての協力・共同を追求すること。
【会社の回答】
会社は、外部（政治の動向）のことにに関して行動を起こすことは致しません。ただし、情報の交換を拒むつもりはありません。
【回答に対する質問】
会社が、外部（政治の動向）のことにに関して行動を起こさない理由を開示してください。

6、以上の経営姿勢と労使関係のありかたを前提に、労使関係の前進と経営改善の課題について具体化をはかりその実現に足を踏み出すこと。

【会社の回答】

会社は、真摯な姿勢で経営を行い、経営改善にも取り組んでいきます。

【回答に対する質問】

会社が実施している、あるいは実施しようとしている経営改善の内容を開示してください。

以上