

## 「通勤手当関係の諸課題」今になって議論を展開？ そもそも早々と妥結したことが問題なのでは？

11月21日、ユニオンは会社と業務委員会を開催し「新しい人事・賃金制度等」の見直しに伴う「通勤手当関係の諸課題」について会社側と議論を行ったことが報告されています。

ユニオン業務速報では、以下のように展開されている。

「新しい人事・賃金制度等」の見直しについては、6月25日に妥結した後も、来年4月からの制度施行に向けて会社側とあらゆる場において忌憚のない意見交換を行い、発生しうる問題の未然解決に努めているところである。

率直に言って、この主張は果たして正しいのだろうか？ 疑問を感じざるを得ない。そもそも課題を残した状態で妥結するべきではない。一般的には、「妥結する」ということは、これ以上議論はしないということではないだろうか？ 今になって議論するくらいなら、妥結を撤回する方が先ではないだろうか？

疑問は他にもある。何よりも、この間のユニオン業務速報のどこにも「通勤手当関係の諸課題」について、会社と議論を交わしたというやり取りは見当たらないということである。事実、「通勤手当関係の諸課題」という文言はどこにも散見できない。一体何処で、どう議論をしてきたというのだろうか？ 資料があるならば是非とも公開してもらわなければならない。

## 東海労は今後も議論を行います！

私たち東海労はこの間、「通勤手当の改正に伴う諸問題」について明らかにすると共に、「専任社員の生活を守るための追加申し入れ」を9月4日に行ってきました。制度が変われば、様々な問題が出てきます。予測されることもあれば、なかには予測できないこともあるでしょう。大事なことは気がついた時点で、問題の解決に向けて真摯に取り組むという姿勢なのではないでしょうか？

ユニオンの業務委員会の同日に東海労も業務委員会を開催しています。中身については、たいした違いはありません。一応は一定の前進と言えるのか？ 評価は様々あるでしょう。大事なことは、職場の組合員の負託に応える努力を続けるということではないでしょうか。