

要求 1. 会社は従業員に対し組合員であること、組合に加入しようとする  
ことを理由に解雇その他、不利益な取扱をおこなったり、正当な理由なく  
団体交渉を拒否したり、その他、労働組合法第7条にいう「不当労働  
行為」は一切おこなわないこと。

回答 法律で決まっていることなので、我々がどうこうできることではな  
いので（要求通りにします。）

要求 2. 会社は労働組合に対し、掲示板、組合事務所の設置、連絡のための  
電話の使用とりつき、会議等の場合の会社施設および什器の使用など  
を常識的範囲において認めていただきたいこと。組合費チェックオフ  
（賃金・一時金からの組合費の控除）の便宜をはかること。

回答 必要性を感じない。掲示板についてもSNS、スマホの時代。我々  
が認識している組合員は少なくとも2人だけですし、チェックオフも  
検討する時期ではない。

要求 3. 会社は労働組合との団体交渉を誠実におこない、労働条件の向上に  
努めること。組合員の身分、賃金、労働条件の問題については、会社は  
事前に組合と協議し、労使双方同意のうえ円満にこれを実施すること。

要求 4. 会社の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小、整理、およ  
び解雇、出向、配転にあたっては、会社は事前に組合と協議し、組合の  
同意の上で実施すること。

回答 これについては応じ難い。個別の問題については誠実に交渉したい  
と思いますが、あらかじめ協議をしないと実施できないとなると、時々  
の状況にもよりますので。

要求 5. 会社は次の組合活動について、就業時間内でもこれを認め、平均賃金  
を保障すること。

- ① 上級機関、上部団体の正規の機関会議および教育集会への参加
- ② 支部の大会、執行委員会など正規の機関会議への出席
- ③ 団体交渉への出席、集団交渉、労使協議会への参加
- ④ 労務の提供に重大な影響を及ぼさない短時間の組合活動
- ⑤ メーデーへの参加

回答 有給休暇等ありますので、それを使って参加して頂きたい。就業時  
間外で行うか有給休暇を使う。

支部の具体的要求

要求6. ① 営業成績を理由とする生活出来ないような賃金カットをやめること。

回答 当社としては成果主義ということで考えている。成果を上げれば、通常のサラリーマンでは得られない報酬が得られる。成果が下がれば給与も下がる。そういったことを前提に給与体系を組んでおりますし、そういったことを前提に入社頂いている。賃金カットではない。入社した時点で給与は払っている（成果が無くても）。最低賃金以上を払っている。

要求6. ② 二年間の営業成績不振を理由とする建築営業担当社員の解雇をやめること。また自主退社を強要する覚書について会社は撤回すること。

回答 制度上解雇ではない。自主退社でもない。社員の資格喪失事由である。2年間契約実績の無い社員については辞めてもらうという制度になっている。営業ということなので契約を獲得するのが仕事。会社としてもメリットがありませんし、ずっと低い賃金で置いておくのも本人にとって酷であり、不合理ではないと判断する。従業員の方としても他の場で活躍された方が良いのではないかなと考えております。

要求6. ③ 建築営業(支店長、建築営業課長、建築営業担当)に対しての、過剰なノルマ、そしてノルマ未達を理由とした懲罰的低迷強化研修や、パワハラの温床ともなっている、強制的な管理者養成学校入校制度をやめること。

回答 過剰なノルマについては見解の相違ではないか。会社としては、過剰ではない。懲罰的低迷強化研修については、懲罰を目的としているのではなく能力向上を目的としている。35件有効面談は目標であって、出来なければ出来ないということですから、研修ということでは必要があれば実施する。具体的にどこが懲罰的かは個別の申し出があればその時々で検討しますが、低迷強化研修というものを一般的にやめることは考えられない。

要求6. ④ セミナーや仕事で休日出勤した社員には、代休を取らせること。また代休が取れるような環境を作ること。

回答 会社としては土日祭日全部休みと入社時に説明しているつもりはない。土日のどちらか出勤することがあると説明している。週1日の完全休日は会社の方針として掲げている。本人が必要であれば休みを取らせることを妨げるものではない。去年の社内アンケート結果を見ても、長時間労働については削減すべきで労基法上も重要と思っている。

要求6. ⑤ 長時間過密労働、パソコンを切らせての残業、家に持ち帰っての残業、毎週行われている休日出勤などによる36協定違反を隠蔽するための勤怠改ざんを改め、正しく勤怠入力ができる環境を社内に作り、未払い残業代を過去二年間に遡り、全ての従業員、また退社した全ての従業員に支払うこと。

回答 会社として未払いの残業代があるということを認知したら、それは今までも精算してきましたし、これからも精算していきます。具体的に残業が証明できる証拠があれば請求して下さい。支払います。

要求6. ⑥ 古橋治人支部執行委員長を練馬支店長に戻すこと。また、担当（ジュニアスタッフ）への不当降格によって古橋治人支部執行委員長（原告）が受けた損害を地位確認裁判での原告請求通りに補償すること。

回答 裁判の中で。