

11月1日、秋田運輸区で東労組組合員に対し、脱退勧奨による支配介入と捉えかねない事柄が発生しました。事前通知がされた際、「脱退届」「賃金控除停止依頼書」「社友会の入会届」が手渡され、組合員は「今辞めなくては駄目なのか？もう少し続けていたい」と言ったにもかかわらず、あろうことか「今書いてもいい」ということまで言われています。ミーティングルームには、区長だけではなく副区長・人材育成担当助役がはじめから同席していたことから見ても、発令以外に目的があったと思われるでも仕方ありません。更に渡された「脱退届」には「2018年3月 日」と日付を書くのみになっている状態であり、2018年3月以降に作成されたものと疑われるものでした。J R東労組としてこれまで郵送された全ての「脱退届」を調べると10通もの全く同じ書体や形式のものが存在したことから同様の行為が繰り返されていると疑わざるを得ません。明らかな支配介入であり一般的に見ても「不当労働行為」ととられかねない事象です。

また、同時に配布された「賃金控除停止依頼書」の記入例には「東日本旅客鉄道労働組合」と始めから記載されていました。J R東日本株式会社には「賃金控除に関する協定」を締結している労働組合が多く存在するにもかかわらず、「東日本旅客鉄道」と記載例を書く行為は明らかにJ R東労組からの脱退を勧奨している行為であると言えます。このような行為は「労働組合に入っているのは駄目」だという意味の表れであり、労働組合に対する差別と労働組合に所属している組合員の委縮を目的に行われていると捉えられてもおかしくありません。「不当労働行為」という認識や自覚が無くても一般的には「不当労働行為」と見られる行為です。また、行為を行った副区長以外の区長がその行為を注意せず放置し是正するような措置をとらなかったことは「不当労働行為」を容認したことになります。

東労組に所属している組合員はこれまでも「安全・健康・働きがい」を掲げ会社施策を真剣に議論し、様々な問題を解決するために取り組んできました。「変革2027」を実現するため、労使で議論し努力をしていかななくてはいけないにも関わらず、このような行為は労働組合を差別し、組合員の働きがいの低下にも繋がりがねません。直ちに「不当労働行為」は行わないように是正すべきです。

これまで会社は「社友会」については「社員有志の集まり」ということが語られ、会社としての関与は否定していました。しかし、「脱退届」と同時に「加入届」が配布されたことは加入に関して会社が介入し、加入を推し進めているということが明らかになりました。

J R東日本は、働く社員の労働組合の所属や社友会の所属の有無によって差別するべきではありません。全社員一丸となって「変革2027」を実現させるべく真剣に取り組んでいる一方で、会社が足踏みをさせるような行為は直ちにやめるべきです。そして、差別を無くし社員一人ひとりの能力を発揮できる職場風土の構築を目指すことが重要であると考えます。

よって下記の通り申し入れをしますので、真摯な回答を要請します。

記

- 労働組合への差別を根絶するため、事象について早急に調査を行い明らかにすること。また、脱退勧奨の禁止に向け周知徹底すること。
- 「不当労働行為」の関与を疑われないために労働組合の脱退に関する相談は受けないこと。

会社回答

- 従来より組合加入の有無、所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。なお、不適切な言動があったことについては、会社として適当ではないと判断し、厳しく注意指導を行ったところである。今後も管理者に対し指導を徹底していく考えである。
- これまでも、社員と様々な形でコミュニケーションを行い、本人の状況等を把握するよう努めており、必要な対応は行っていく。なお、会社としても、不当労働行為を容認しておらず、今後も管理者に対し指導を徹底していく考えである。

2019年11月12日、秋田地方本部は申7号「労働組合の「差別」を是正し、「公正・公平な職場風土」を実現するための申し入れ」を行いました。申し入れの主旨は次の通りです。

2、不当労働行為を受けた本人とそれを支える分会が職場でたたかい、団体交渉で、不当労働行為をやめさせた秋田地方本部のたたかい、

大宮地本の団体交渉で確認した「管理者の皆さんへ」の内容

- 大宮地本から、「脱退強要」、「組合差別」等を指摘した申し入れが提出されるという事態が生じた。このような事態は、会社がこれまで不当労働行為を行わないように厳しく注意・指導をしてきた経緯を踏まえれば、誠に遺憾

- 全社において、このような指摘がされないよう、十分に配慮されることを強く要請する

- 職場において、不当労働行為と評価されるような事実が確認された場合には、コンプライアンス上の観点から、会社の責任が問われ、会社として関係者の責任を問わざるを得ない

- 平成30年10月19日 人事部長名

以降、全支社で配布される「管理者の皆さんへ」は、会社としても不当労働行為を認めないという考えを引き出し、そのような行為があれば処分も出すことを社内にしたものであるといえます。中央本部は、全12地本で議論し可決した方針に基づき、この大宮地方本部のたたかいは不当労働行為撲滅へ向けた大きな前進であると確信しました。

団体交渉の内容

(組合) 回答に「不適切な言動があったことについては、会社として適当ではないと判断し厳しく注意指導を行った」とあるが、この事象について調査をしてどうだったのか教えて頂きたい。
(会社) 申し入れに書かれている内容の事実確認のことだと思うが確認した結果、当該社員が組合を脱退したいという意思に基づいての言動であるが極めて不適切な言動があったことは事実であり遺憾だと認識している。会社として不当労働行為を容認していないし不適切な対応があったことは会社として適当ではないと判断し然るべき対応を取ったことから明らかであり引き続き管理者への指導を徹底していく。

(組合) 昨年の申1号でも議論しているがその際に「管理者は不当労働行為をやってはいけないと把握しているので現場でそのような実態はない。また指導も行わない」と言われた。なぜこのようなことが起こったのか？
(会社) 不当労働行為については昨年10月に「管理者の皆さんへ」を支社内の全管理者に周知を行ってきた。実際には今回のような不適切な事柄が起こった。

(組合) 「管理者のみなさんへ」で周知したと言われたが、今後は発生しないとなるのか？
(会社) 今回の事象について申し入れを受けて事実確認を行ってきたが申し入れ後に現場長会議を開催しもう一度「管理者の皆さんへ」について管理者に再徹底するように話した。

秋田地方本部のたたかいは、不当労働行為を受けた本人が「後輩には会社からの脱退勧奨は受けて欲しくない。少しでも歯止めがかかるなら団体交渉をしてもいい」と仲間と共に起ち上がったからこそ、不当労働行為撲滅へ向けた労使の認識を合わせることができました。

このように新生J R東労組は、全12地本で決議した方針である「職場のたたかいを基礎に、団体交渉を精力的に行う」ことを職場で実践し、不当労働行為を止めてきました。

あきた

東日本旅客鉄道労働組合 秋田地方本部
〒010-0874 秋田市千秋久保田町 6-66
NTT 018-834-8723 J R 036-3431
FAX 018-831-1411 FAX 036-3436
発行人：泉 祐樹 編集：情宣部

2019年12月12日
45号

労働組合への差別を是正し「公正・公平な職場風土」を実現するための申し入れ団体交渉！①

1. 労働組合への差別を根絶するため、事象について早急に調査を行い明らかにすること。また、脱退勧奨の禁止に向け周知徹底すること。
【会社回答】 従来より、組合加入の有無、所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。なお、不適切な言動があったことについては、会社としては適当ではないと判断し、厳しく注意指導をおこなったところである。今後も管理者に対し、指導を徹底していく考えである。

2. 「不当労働行為」の関与を疑われないために労働組合の脱退に関する相談は受けないこと。
【会社回答】 これまでも、社員と様々な形でコミュニケーションを行い、本人の状況等を把握するよう努めており、必要な対応は行っていく考えである。なお、会社としても、不当労働行為を容認しておらず、今後も管理者に対し、指導徹底していく考えである。

【主な議論内容】

組合)秋田運輸区で発生した事象に対する調査した結果についてどうか？
会社)当該社員が組合を脱退したいという意志があり「脱退届」「賃金控除依頼書」「社友会加入書」を渡した。しかし、そのこと事態が不適切、また不適切な言動もあったことから、会社として不当労働行為を容認しないため厳しく注意した。
組合)不適切とは何を指している？
会社)「脱退届」「賃金控除停止依頼書」「社友会加入届」を渡した行為と極めて不適切な言動があった。
組合)何故現場長は止めなかったのか？
会社)関係管理者は3名。当該社員を待ち受けていたのではなく、指令転動への意識付けの為に対応したが、その中で極めて不適切な対応があった。本来なら止めるべき。
組合)これまで脱退勧奨の禁止に向けてどう周知徹底してきたのか？
会社)昨年10月に「管理者の皆さんへ」という本社文章を使い現場長はじめ全管理者に周知してきた。会社として不当労働行為は厳正に対処することも伝えてきている。今、事象発生したことから現場長会議を開催し、再度周知徹底してきた。
組合)周知の仕方が現場長から管理者に「管理者の皆さんへ」を渡す、メールで共有するに留まっていたが、これまで指導してきたにも関わらず発生した。どういったことが不当労働行為に当たるのか理解されていない。
会社)現場長が主旨を説明し管理者へ周知している。組合の脱退・加入に関しては社員が決めることである。会社として関与するものではないと指導したにも関わらずこのようなことが起きたのは極めて遺憾である。
組合)現場では「将来を考えた方がいい」「異動するのなら考えた方がいい」と言われ何を考えるべきなのか悩んでしまう。考えるというのであれば何を考えるべきか「主語」を明確に伝えなくてはいけない。考えた方がいいと話すコミュニケーションの取り方はやめるべきだ。
会社)変革2027を進めていく中で今よりも更にコミュニケーションをとらなくてはいけないと考えているため現場長含めて話をしていく。

職場からのたたかいで止めてきた！
この秋田のたたかいの教訓を学ぼう！

たたかいのポイント①

J R東海においてJ R東海労の組合員に対し、他労組の助役が居酒屋のつば八で脱退勧奨と分会活動への支配・介入を行った「つば八事件」という事件を参考にすると、この裁判は不当労働行為を受けた当事者が勝ちしましたが、命令の確定まで16年の年月が流れました。しかし、勝利した内容は本社に「謝罪文」を出させるというものです。

J R東海労の仲間へ、「第三者機関に申し立てても不当労働行為は16年止まらなかった。でも、不当労働行為をされた本人と仲間がその場で会社と闘えば、その組合員に対する不当労働行為

は止まる。しかし、その場合、第三者機関に依存してはだめだ。重要なのは不当労働行為を跳ね返す闘いをどれだけ職場の中でつくり、不当労働行為に負けず組織をどれだけ強化できるかが勝負だ。第三者機関で勝利はしたが、会社は一度も不当労働行為の事実を認めることはなかった。」と語ってくれています。

このJ R東海労の仲間の教訓は非常に重要なものです。第三者機関に依存し、職場のたたかいを放棄してしまえば組織は残りません。組合員一人ひとりがJ R東労組の必要性を理解し不当労働行為を行われても「私は東労組をやめない」と言えるかどうか勝負です。だからこそ「職場のたたかいを基礎に」という方針が採択されました。