

東地申第37号

3月14日 交渉(その2)

JR東日本会社による人権侵害、団結権侵害の「組合脱退強要」「不当労働行為」の即刻停止と社員を監視する異常な職場実態の是正を求める緊急申し入れ

1. 人権侵害、団結権侵害の「組合脱退強要」「不当労働行為」を即刻停止すること。

議論内容の
つづき

主な議論内容

組合：「ストライキ」になった場合、組合員でいると職場に入れなく業務に支障をきたす場合がある。組合にいるのか、いないのか判断しろなどと指導していることや支社の社員に対して、上長が「組合にいるとスト対策に行けないので、どうするのか？」と迫っている事実を把握しているが把握しているのか。

会社：仮定の話しにこたえようがないが、争議行為の内容にもよる。争議行為の一般論では、同盟罷業に入った組合員は職場から退去してもらいます。またそのような事は把握していない。

組合：東労組の組合員でいると「スト賛成」とみなすと言われているが、その様な考え方があるのか。脱退強要にならないのか。また、休職中の社員に対して、副課長から突然電話がかかってきて「脱退した方がいいよ」「出世に響くよ」と言われているが把握しているのか。

会社：考え方は一概に言えない。発言は把握していない。

組合：東労組の組合員のみを対象とした「面談」が行われている事実について把握しているのか。また、そのような事をやる必要があるのか。

会社：一般的に面談は会社が必要に応じてやるもの。管理者が必要と考えた時に社員に対して、全員対象もあれば、特定の社員の場合もある。今回は一律に支社から面談するように指示したことはない。

組合：これまでの事象を組合は証拠を持って把握している。会社は「把握していない」「承知していない」という事が多く、回答になっていない。組合は把握しているので「不当労働行為」はやめるべきだ。組合への「支配介入」にあたる。「不当労働行為」である。

会社：「不当労働行為」をやった認識はない。やったという事実もない。

組合：組合がこのような話しているにも関わらず、それを調べる必要は無いという事なのか。

会社：必要ない。

組合：「社員の皆さんへ」は不当労働行為の一つだと認識をしている。

最高裁判例で「プリマハム事件（昭和57年9月10日判決）」また山岡内燃機事件がある。会社が否定をするのであれば、第三者で判断するしかないと思っている。組合は、事実は掴んでおり、どのような発言があったという事も掴んでいる。

経営幹部や支社幹部が現場に行き、話しをしている内容、支社の中でも現実話がされた内容等々勘案すると、まさしく威嚇的な行為であり「不当労働行為」である。会社は謙虚に改めるべきだ。

会社：判例は判例であり、例えば「社員の皆さんへ」取っても、会社の見解を述べているのであり、4回目にあたっては、今後30年の展望を社員の皆さんに訴えている認識であり、妥当であると思っている。「不当労働行為」にあたらないと認識している。

組合：一点の内容も把握していない中で、体現して表れているのは組合の話をした後に「会社は最後までたたかいます」「俺は徹底的に東労組を潰す」と「東労組の集会に出るな」「このような行動を起こしたらどうなるか考えろ」「お前はストライキをやってもいいのか」と社員一人ひとりに、会社の指定職が言葉として発して、社員に対応している。把握していないこと前提の内容の後に、体現されている事実。それも含めて回答であると言うのであればこれ以上議論する必要は無い。

会社は不誠実な回答に終始し、1項対立！

その3へ続く