

東地申第37号

3月14日 交渉(その1)

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。

会社回答

会社として、「組合脱退強要」「不当労働行為」を行った事実はない。

労働組合の活動について会社は介入するものではなく、また、社員が労働組合に加入するかどうかは、社員一人ひとりが判断するものである

なお、職場訪問においては、当社の事業基盤はお客さまの信頼であり、会社発足以来お客さまや地域の方々に支えられてきたこと、ベースアップに関する会社の考え方や新たな30年に向けた方向性等について社員に伝えているところである。

主な議論内容

組合：会社が行っている行為「社員の皆さんへ」「勤労速報」「職場巡回」等の全てが『日本国憲法第28条の労働基本権（団結権）』の侵害であり、正当な労働組合活動に対する「支配介入」「不当労働行為」である。

東労組の活動に触れ、批判し、勧奨、威嚇するような行為を直ちにやめていただきたい。

会社：「社員の皆さんへ」等の掲示物、巡回等は会社の主張や基本的な考え方を伝えているのであり、そのいずれも「不当労働行為」だという事実はなく「不当労働行為」を行う意思もない。

組合：支社内において、今までにない異例の点呼が行われ、この数週間に集中している。事実はどうなのか。社員に何を伝えようとしているのか。

会社：会社として社員に伝えるべきことがあれば、その必要に応じて行う。何ら問題はない事である。総論で申し上げれば「社員の皆さんへ」で出されている内容等を伝えた。点呼はやっていることで異例な点呼ではない。

組合：管理者の打合せ（ミーティング）で自分の勤務箇所における脱退者の報告がされている事象について把握しているか。その報告が現場長から促されている事実は把握しているのか。

会社：事実は把握していないが、手続きのために報告することにはある。また、仮定の話にはこたえられない。

組合：支社、本社幹部の巡回の頻度が上がっていること、訓示の頻度もこれまでにない頻度で行われていて、同じ内容が同一箇所で繰り返されている認識であるが、支社の認識は。

会社：本社の役員がどの箇所に行くかは把握していない。支社の幹部が行く全ての現場を把握しているわけではない。訓示の内容・発言についても一つひとつ把握しているわけではないが、全く同じことを話しているとは思えない。会社の考え、同じような趣旨の事を話すというのは当然あり得る。一語一句まで同じという事はあり得ない。

組合：賃金控除停止依頼書は勤労課から送っているのか。支社の判断で送っているものはあるのか

会社：賃金控除停止依頼書は現場からの請求、依頼に基づいて、必要部数送っている。支社の判断で送っていることはない。

組合：上位職の方が、部下に「脱退届」を渡すという行為が事実としてある。求められていない社員に対して「脱退届」や「脱退届のひな型」を渡している行為について把握しているのか。また「脱退届」を机の上に置いた事実と出張、長期休暇中の社員に対してメールで「脱退届」のひな型を送った事実について支社の認識は。

会社：そういう事実はない。また「脱退届」を机の上に置いたという認識はなく、メールで「脱退届」を送った事実はない。

組合：「脱退届」を渡す・送る・机の上に置くといった行為自体「不当労働行為」だと思っている。会社の認識は。

会社：把握していない事実にに関して、仮定の話にはこたえられない。

組合：「不当労働行為」からではなく、置く行為はあるべき行為なのか、無い行為なのか、会社としては「絶対やらない」という事で良いのか。

会社：通常だとやらない行為である。

組合：会社として「脱退届の集約日」というのを設定した事実があるのか。組合はそれを集約していることを把握している。支社は把握しているのか。

会社：「脱退届」は会社に出すものではないため「集約日」という概念はない。また、支社として把握していない。

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。