

## 申29号 JR東日本・東京支社による人権侵害、差別、利益誘導による執拗な脱退強要の根絶を求める緊急申し入れ団体交渉を行う！～その1～

1、職場で常態化する、人権侵害、差別、利益誘導による脱退強要を直ちにやめること。また、これまでの不当労働行為の事実を認め、東京支社として謝罪すること。

### 【会社回答】

労働組合の活動について会社は介入するものではなく、「不当労働行為」を行った事実はない。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、不当労働行為の意思はないものの、一部誤解を招く発言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正に対処しており、その旨管理者に注意喚起しているところであるが、今後も指導を徹底していく。

## 交渉の冒頭、回答の認識について議論が深まらず！

【組合】この間、不当労働行為を行った事実はないのか。

【会社】会社として、不当労働行為の判断は出来ない。申1号交渉の回答の通り、不当労働行為の意思はない。

【組合】不当労働行為の意思が無いから、不当労働行為が無いのか。第三者など客観的な視点の判断はあったのか。

【会社】第三者などの判断はないが、会社として調査した結果、不当労働行為の事実はない。

【組合】法令に抵触する、しないは不当労働行為の意思のある、無しに関係があるのか。意思が無ければ、不当労働行為の認定は無いのか。不当労働行為の意思が無ければ、不当労働行為の認識は無いということの良いのか。

【会社】一部誤解を招く発言があったが、不当労働行為の認識は無い。会社が不当労働行為の認定は出来ない。

【組合】申1号交渉と認識が変わっていない。

【会社】変わるものではない。

【組合】一部誤解を招く発言とは何か。

【会社】申1号交渉の中での議論・指摘事項の5件についてである。

【組合】その他は調査していないのか。

【会社】大崎運輸区で掲示されていた事象について把握したが、あとは特に無い。

【組合】厳正な対処とは何か。5件についての厳正な対処なのか。

【会社】10月終わりに「管理者の皆さんへ」の書面を出し、注意喚起を行った。その後、不適切な発言があった場合は対処している。5件についてではない。

【組合】大崎運輸区の事象以外は把握していないのか。

【会社】把握していない。

【組合】今後も指導を徹底していくとあるが、具体的な計画はあるのか。

【会社】いろいろな周知の方法があるが、今は言えない。現場長会議では周知したい。

会社はこの9か月間、我々から指摘した6件しか事実を把握していない！

「不当労働行為の認識は無い」と言う  
申1号交渉から回答は変わらない！