

東京都労働委員会を活用し、不当労働行為の根絶と労働協約の遵守を求めよう！ 都労委の勝利命令を通じて、正常な労使関係と職場を構築しよう！

1. 議事録確認未締結事件

【2012年11月30日受理】

昨年の東京地本第29回定期大会で、会社が団体交渉で合意した内容を認めないために、38本の議事録確認が締結できない事態となりました。なお、この事態は2010年から発生し、会社と議論しその都度会社には是正を求めてきました。

地本は、大会討議に踏まえ、経営協議会や団体交渉で会社と議論してきました。しかし会社は、主張を一切変えず全くの平行線でしたので、都労委へのあっせん申請を行ってきました。しかし、あっせんを受けるか、受けないかの判断さえ示しませんでしたので、11月30日、都労委へ不当労働行為の救済申立を行いました。これまで4回の調査を終了しています。

《整理交渉で確認した内容を削除》(6/28現在)

(事象1)

京地申第40号「常習線乗務員基地再編成について」の申し入れ(基本)の交渉経過を踏まえ、別紙のとおり確認した。

(組合) 綾瀬運輸区・我孫子運輸区設立の意義と目的及び設立後の課題を明らかにし周知徹底すること。また、これまでの運輸区設立箇所の成果と課題及び「ライフサイクルの深度化」の制度の主旨が変わるのかについても明らかにすること。

(会社) 安全の確保は当社の最重要課題でありこの考えは変わるものではない。

綾瀬運輸区・我孫子運輸区設立の目的は、輸送の安定性向上や乗務員運用の向上であり、設立後の課題については、乗務員の送り込みや東京地下鉄株式会社との連携を深度化させることである。なお、この施策によって「ライフサイクルの深度化」の制度の主旨が変わることはない。これまで設立してきた運輸区設立箇所の成果については、異常時対応能力や効率性の向上が図られているところであり、課題については、運転士と車掌の相互理解や連携強化である。

(組合) 両区の設備等は、使用する社員の意見を取り入れ、使いやすく、モチベーションが高まる職場環境にすること。

(会社) 両区の設備職場環境については、運輸区設立にあたって、現場からの意見を参考に準備を進めているところであり、今後も、現場の意見を参考としながら、より良い設備職場環境を作っていく考えである。

2. 組合役員差別人事(指導担当)事件【2013年2月6日受理】

東京支社運輸車両部は、2012年3月に配属される運転士見習いの教導運転士を発令するために1月17日、教導運転士の推薦依頼の指示を各運転職場の現場長等に発出しました。そのフォーマットには、①人柄②仕事ぶり③組合色が指示されていました。また、運転職場の指導担当を組合の役員であることや組合の活動を理由に発令しなかったり、解任したりしています。さらに、同様の理由で役員排除の人事が行われています。これらの悪辣な人事は、法令違反であるとして東京都労働委員会へ不当労働行為の救済申立を行っています。これまで2回の調査が終了しています。今後、上記2つの事件について、勝利命令を勝ち取り、労使関係の正常化を求めて全力を上げていきます。

議事録確認未締結事件

1、申立書の特徴点（平成24年11月30日）

請求している内容は、

1. 東京支社は、東京地本との間で、速やかに「整理交渉で合意できた内容、団体交渉で合意できた内容」のおおりの「議事録確認」書を作成せよ。
2. 東京支社は、団体交渉において東京地本との間で合意した内容について、合理的な理由なく、その合意内容を議事録確認することを拒否してはならない。

との救済命令を求める。

- 2、「東京地本第29回定期大会決議に基づく『労働協約未締結と不当労働行為』を是正する申し入れ」（東地申第1号 平成24年7月20日）東京支社の回答。

① 団体交渉で議論し、組合と会社で合意・確認したものを、議事録確認の文書化の段階で削除はあり得る。

② 団体交渉で確認したことと、議事録確認で印を押して文書化して残すことは次元が違う。

団体交渉の結果、労使間で一定の合意が成立したにもかかわらず使用者が合意の書面化を拒否すれば、団交拒否の不当労働行為が成立する。したがって、東京支社の認識は明らかに誤っている。直ちに改め、今後、団体交渉で合意した内容を書面化の段階で削除、修正等しないよう強く求める。

2、会社答弁書の特徴（平成25年1月21日）

- ① 本件申立ては排斥（おしのけ退けること）されるべきである。
- ② 本件で会社が削除を要求したものについては、未だ表現等について認識の一致がみられないことから、団体交渉が継続されていた。
- ③ 議事録確認は、団体交渉の経過を明確にするための過程にすぎず、たとえ整理交渉において、両者が特段の異議を述べなかったとしても、その後、認識・理解が一致しない事が判明する限り、共通の文書を作成しえないのは当然のことである。
- ④ 議事録確認が作成されなくても、組合に直ちに不利益が及ぶものではない。
- ⑤ 東地申第1号交渉については、「不正確かつ会社の回答の趣旨を正解しない誤りである。」

第1準備書面 会社答弁書に対する反論（平成25年3月14日）

特徴点

団体交渉から議事録確認までの流れは以下のとおりである。

1. 整理交渉を終えた事項について

①「団体交渉の妥結」→②「整理交渉の準備としての折衝」→③「整理交渉」→④「『議事録確認』の作成」

2. 整理交渉を経ない場合について

①「団体交渉の妥結」→②「『議事録確認』作成のための折衝」→③「『議事録確認』の作成」

3. 団体交渉で妥結に至った事項の一部についてのみ整理交渉をおこない、残りの部分については「議事録確認」作成段階で折衝し、一つの書面にする。

①「団体交渉の妥結」→②「一部の事項について整理交渉の準備としての折衝」→③「一部の事項について整理交渉」→④「整理交渉を経ていない事項につき『議事録確認』作成のための折衝」→⑤「整理交渉を経た事項と合わせて『議事録確認』の作成」

・議事録確認の作成に向けて注意すべき点

- ① 整理交渉ですでに文言の調整を終えた事項については、その後の議事録確認の作成の準備段階で文言の変更をすることは一切ない。

これを認めては、整理交渉の成果を無に帰することになり、そして、文言の調整にかこつけて書面化を回避することを認めることになってしまうからである。

- ② 団体交渉で妥結している事項について書面化を拒むのは、団体交渉で妥結した事実を曖昧にし、団体交渉で妥結した事実を無効化し、あるいは団体交渉で妥結した事項の書面化を拒むことで労働協約として成立させるのを拒むことになる。

文言の調整であると称して、一旦調整を済ませた箇所につき、後戻りないし蒸し返しをして再び文言調整をすることを認めれば、書面作成の段階で堂々巡りに陥ることになる。そのようにして実質的に妥結に至った事項について合意に至っていないという口実を作ることを認めることは、まさに、団体交渉を無効化し、団体交渉の結果を書面によって合意することを拒否することになるからである。

・ **団体交渉の明確な合意の成立（第2準備書面 平成25年5月13日）**
 （平成24年2月14日開催の東地申第40号「常磐線乗務員基地再編成」交渉を例として）

- ① 会社の作成文書において「平成24年2月14日」が「妥結日」としてある。
- ② 平成24年2月14日の団体交渉で合意確認された内容は、整理交渉の準備段階の折衝において整理され、整理交渉においても明確に確認されている。
- ③ 「議事録確認」の作成日が、書面作成日ではなく、団体交渉の妥結日（平成24年2月14日）とされている。

組合役員差別人事（指導担当）事件

□ 2012年1月、「組合色」を記載した会社メールを発出

（1）組合が求めている事柄（申立書の内容）（2013年2月6日）

- ① 「指導操縦者」と「運転士見習技術指導担当」を推薦する際に「組合色」調査を行わせ、それを基に発令してはならない
- ② 組合の役員であることや活動を理由に「指導担当」を発令しなかったり、解任してはならない
- ③ 役員であることを理由とした人事を行ってはならない

※上記を認めた上で差額賃金と謝罪文の掲示を要求

●選考率向上の基本的な考え

- 周知から信頼され、会社施策を十分に理解し、結果を担わせたい社員とする。
- 勤務成績や自己啓発等への取り組みが良好な社員とする。
- 現場長が特に推薦する社員とする。

●区の人選基準/考え方

順位	氏名	社員番号	人 柄	仕事ぶり	組合色
1					
2					
3					
4					
5					
6					

指導操縦者の人選をした社員を報告する資料に「組合色」を記入するようになっていません。今職場では、この資料に基づき、役員やベテランを中心に指導操縦者や指導員の指定を外している事象が起きています。これは、明らかに「不当労働行為」です！

（2）（1）に対する会社の答弁書の特徴点（2013年4月4日）

- ① 争う。
- ② 「組合色調査」など3件は期限を過ぎているので、ただちに却下されるべき
- ③ 「組合色調査」のフォーマットを送信したことは認めるが、「・・・組合所属の有無等を判断材料としたことはなく・・・就業規則第27条の任用の基準等に則り厳正に取り扱っている」
- ④ 「ローカルルール是正について（案）」の文書は、「・・・あくまでも検討の案文にすぎず、被申立人における正式文書でない。・・・まず職場管理者が主導的に会議等を開催してその問題を是正するための手続等、職場規律を確保するための手段が検討されたもの・・・」

（3）「組合色」について、会社が答えないので再釈明を求めた（2013年4月26日）

- ① 「組合色」の定義や意義、調査開始時期と調査目的、調査結果等について再質問を提出
- ② 答弁がなかった「A職場における別紙内容の面談内容について」の再質問を提出

(4) 会社が提出した組合色の調査結果と答弁がなかったことに対する再答弁について(5月31日)

- ① 会社は組合に対して「団体交渉の席上『組合色』という表現が不適切であり誤解を招くものであったことを率直に認め、表現を是正し以後用いていないうえ、関係者に対し、今後同種のことを繰り返さないように厳正に対処(処分)している」と主張
- ② 組合色については、「定義」などなく、表現も管理業務に携わる者の一部で自然発生的に略語として使用することが見受けられた。調査は担当者の発意で行われ、支社や本社からの指示ではない。調査については、勤務時間内はもとより時間外であっても会社施設内における就業規則等に抵触するかを把握するために行われた。上記担当者が平成23年8月～24年1月までの間で本件以外4回調査を行っていたが人事に反映されたことはない。担当者を嚴重注意とし、管理責任者を口頭注意として厳正に処分している。
- ③ 平成24年4月27日の団体交渉に参加した出席者は、組合色の調査が行われたことを認識していなかった
- ④ 面談内容については、一部申立書別紙のようなやりとりがあったことは認めるが、指導担当に欠員がなかったから発令しなかった

(5) 会社再回答に対する反論と更なる釈明を求めた(2013年6月21日)

- ① 「組合色調査」など3件は、会社が(2012年1月)密かに調査していたことであり、組合はその時点で知る余地がない。
- ② 「組合色」とは、組合員の役職や組合活動への参加の程度や傾向など、組合員の具体的な組合活動に着目したカテゴリーであり、組合の影響力を殺ぐために人事権を濫用して組合員を指導的職種から排除したことは明らかな不当労働行為だ。
- ③ 組合色に対する再質問
組合色とは何の略語か。組合色を半年間で5回調査していると回答しているが、その日時と責任者、調査結果によって作成された資料を全て開示すること。
- ④ 平成24年4月27日の団体交渉に参加した出席者が認識していなかったと回答したが、その出席者本人に「組合色」調査指示メールが送信されている。本当の理由は何か。
- ⑤ 面談内容については、一部申立書別紙のようなやりとりを認めたが、一部認めた部分と一部認めない部分を具体的に明らかにすること。

別紙

【平成24年10月18日の濱本信一と薄田区長、似内副区長との面談内容】

薄田：将来、何をやりたいか。

濱本：指導員をやりたい。1年経ったがまだ発令がでない。

似内：情勢を考えて欲しい。たぶん発令は出ないが悪いようにはしない。情勢が変わった。

濱本：私の何がダメなのか、説明してほしい。

似内：今の段階で発令を出すのは相応しくないと会社が判断した。理由は言えないし、言う必要もない。人事は会社が決めること。

濱本：不信感がある。理由を伝えてくれないか。

似内：どこかの某組織が騒がなければ発令は出ていたかもしれない。あなたは、運動にされてしまった。それが理由だと口を強けても言えない。言った瞬間に不当労働行為だ。会社は人事権があるから言う必要ない。

濱本：私は指導員をやってくれと言われたからやっている。何で理由が二転三転するのか。

似内：濱本に言ったことは嘘ではないが、それは運動になる前の話だ。

濱本：これまでがんばってきたし、努力してきた。

似内：手当は出ないが、評価はしてきた。濱本がいれば運動が続く。「発令出してください」と言われる限り発令は絶対に出ない。

濱本：運動がなくなれば出るのか。

似内：支社運用課業務員指導グループへの転勤を考えてくれないか。

似内：支社長、総務部長までいった話だと聞いている。発令が出ないのはお前が悪いのではない。総務部長にしか集まらない情報がある。そういう状況で判断されたというのが結論だ。濱ちゃんは悪くない。それが組織だ。

**正常な労使関係を構築するために、矛盾点を明らかにし、
全組合員のたたかいで勝利しよう！**