

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）

（1）組合から具体的事例を示し説明【第3回調査：平成25年5月21日】

□「東地申第40号：常磐線乗務員基地再編成について」の経過

- ①平成24年2月14日、団体交渉が終了する。
- ②平成24年3月2日～3月16日まで、団体交渉の合意内容を折衝で整理する。
- ③平成24年3月16日20:30～、これまで通りの整理交渉（確認の儀式）を行う。
- ④平成24年6月8日17時、会社が作成した「議事録確認（案）」で、整理交渉で合意確認した①「安全の確保が最重要課題であり、会社のこの考えは変わらない」と②「現場の意見を参考としながら」を削除される。
- ⑤後日、整理交渉で合意確認した①と②が削除されていることを指摘する。
- ⑥平成24年6月25日、会社が組合の指摘を受け入れ①と②を整理交渉で合意確認した通りに戻す。
- ⑦平成24年6月28日16時、会社が①と②を再度削除し、その他も削除してきたので、合意内容での議事録確認作成の拒否と判断する。

④資料

6/8 17:00現在

（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実績と課題及び「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） 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実績については、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、今後もより良い職場環境を作っていく考えである。

⑥資料

6/25 13:00現在

（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実績と課題及び「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実績については、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、より良い職場環境を作っていく考えである。

⑦資料

6/28 16:00現在

（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実績と課題及び「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実績については、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) 会社からの反論【第4回調査：7月10日】

- ①議事録確認は、労使双方が合意の形成に向けて提案と譲渡を重ねてゆく過程における交渉経過にすぎず、明確な合意に基づき団体交渉の結果として作成される労働協約に該当するものではない。
- ②議事録確認の調印権限は、議事録確認に記名されている総務部担当部長だから、権限者の承認のない「案」文の段階において、当事者間での合意成立と評価しえない。また、その承認を得るまでの間、会社の交渉担当者が議事録確認の案文文言を修正し、組合と交渉することが不当労働行為ではない。
- ③会社が議事録確認の案文の文言修正を要求した合理的理由は、組合の意向をふまえ、議事録確認の案文の表現を再度修正提案したもので、その内容は団体交渉の状況に何ら矛盾するものではない。
- ④会社は、組合大会で承認を得るまでの間、議事録確認に係る具体的な合意が成立するものではない。組合は、組合大会で承認が得られない場合には、会社に対し議事録確認事項の追加、修正を要求することとなる。とくに、交渉妥結の際には仮協約が締結され、組合執行部はこの仮協約を組合大会で承認を受けてから正式協約を調印するのが通常のプロセスである。
- ⑤ここ数年、表現や言い回しに関する団体交渉がくり返し行われており、支社が配置案件に関し、「現場長から本人に対しては、丁寧な態度を行ってきたと認識している」と回答し、「丁寧な」などという主観的評価を伴う表現が用いられたことを捉えて、「議事録で確認している『丁寧な意識付け・態度』はやられていません」という理由等により団体交渉の申し入れを受けるなど、議事録確認における表現や言い回しに起因する紛争が散見された。議事録確認における誤解を招く表現や言い回しに起因する紛争を未然に回避するために、表現に誤解のないよう簡潔、明瞭にする努力をしていることは何ら非難されるものでない。

(3) 組合の反論【第5回調査：9月2日】

□労使慣行の破壊

**平成18年度～21年度
全ての議事録確認締結！**

**手続きについては
労使慣行が成立！**

**平成24年度
整理交渉の済んだ4件中3件を締結**

**平成22年度
3件の議事録確認未締結**

**平成23年度
38本の議事録確認未締結**

一方的に変更を求め反故にすることは、**断じて認められない！**
団体交渉の形骸化につながることであり、

□個別の問題

- ①会社は、「安全性の確保は会社の最重要課題でありこの考え方は変わるものではない」という安全に対する合意部分の削除を求めてきた。平成18年からの「国土交通省リスクマネジメント制度」にあるが、事故の発生原因のうち、JR福知山線脱線事故のように時間短縮を図る状況に追い込まれて安全手順違反をするなど、行為者がその行為に伴う「リスク(危険性)」を認識しながら「意図的に行う不安全行動」があり、その「意図的に行う不安全行動」の原因として「不安全行動」を容認するような「職場環境・企業文化」というものがある。具体的には、安定輸送を安全性の確保と同列、またはそれ以上に重視する企業体質を指している。その結果、労働者が「リスク」を認識していながら追い込まれていくことを防止するための制度である。それは具体的な施策においても、労働者が「意図的に行う不安全行動」に陥るようなことがないような職場環境を求めていく前提として確認する必要があり、「安全の確保」は書面において明確に確認しなければならない内容なのである。
- ②会社は整理交渉において、「職場からの意見を参考に」「よりよい職場環境を作っていく」という部分の削除を求めて、議事録確認の締結を拒んでいる。この二つの部分は、当然会社が現場の意見を収集することを前提としている。現場からの意見を参考にするためには、まずは現場からの意見を調査しなければならない(行為義務)からである。合意文書が削除されてしまえば、会社が現場からの意見を調査することなく、実効性のない職場環境整備を行いかねないといった不具合が生じる。

都労委での会社の主張

「組合の考え方が不十分であるので再度明らかにしてほしい。例えば、議事録確認で、『安全』の言葉を削除したと主張しているが、単に削除しているのではなく、再度提案している。その何が悪いのか。それならばどこに『安全』を入れればよいのか、その理由を明確にしてほしい」



組合の反論

「そもそも団体交渉という厳粛な場で議論して合意したことを、その場にはいない人が勝手に整理された文書の文言を変えようとするのが問題であって、文書のどこに入れるかという内容の問題ではなく、合意した文書を削除した行為(不当労働行為)を問題にしている」

(4) 会社の主張の反論

会社の主張

「平成24年6月29日、組合の意向を受け入れて再度提案した」



労使間(地本と勤労)の合意では…

平成24年6月28日15時までに議事録確認を作成するというになっていた

議事録確認の作成期限を過ぎた6月29日になって、あろうことか削除された部分をそのままにした上で、更に変更箇所を増やして持ってきたので、組合は受け取っていない(勤労課とは確認済み)。原因は団体交渉に参加していない者が議事録確認調印の直前に削除をしてきたことである。

2. 組合色調査に基づく役員差別人事事件（2013年2月6日受理）

（1）組合の質問に対する会社回答【第3回調査：平成25年9月10日】

- ①「組合色」を各運転職場に送信したのは、運輸車両部の担当者の個人的な発意により独断で行われたもので、会社の組織的行為ではない。会社の組織的な対応ではないから不当労働行為でもない。会社は、各労働組合に無用な誤解を与え不適切な表現であったことを率直に認め、既に表現を是正し、以後用いていないうえ、関係者に対して厳正に処分している。
- ②除斥期間である一年以上を経過している。
- ③下十条運転区Aに対する指導担当の指定解除の正当性
「当初の予定通り、臨時の指導担当発令を解除されたのであり、あくまで臨時であった。新たに1名を追加する必要がなかった」
- ④中野電車区Bに対する指導担当の未指定の正当性
「当時、中野電車区には標準数9名の指導担当がいたので欠員がなかったので、指導担当発令がされなかった。将来、指導担当に選任されうる人材の育成を目的に、指導担当業務に従事させることは他区においても行われていた。」
- ⑤会社は、組合の質問に対して既に回答し誠実に質問に応じてきた。その質問事項は本件とは関係のないものが含まれていることからこれ以上回答の必要はない。

（2）会社の不誠実な回答に対する再質問【平成25年9月10日提出】

- ①本件事件の核心的部分は、会社が業務として断続的にJR東労組所属組合員に対し、組合活動の取組具合を「組合色」というカテゴリーを用いて選別し整理していたこと事態を労組法第7条3項に該当する不当労働行為であると主張した。その具体的な表れとして、各組合員の個別的な差別を主張している点であることを、会社は理解していないか、理解していてもそれを意図的にはぐらかし、回答しないている。会社が回答したように少なくとも5回（平成23年8月～平成24年1月）「組合色」調査を行ったのであるから、人事上の不当評価の理由になっているか否か、全資料の提出と誠実な回答が不可欠である。
- ②「論より証拠」という言葉があるように争点を絞り込むために会社所持の証拠（組合色調査によって作成された資料）の速やかな開示を求める。
- ③運輸車両部が「組合」について、常識を超えて異常に高い関心を持っていたことを示す重要なものである。それは、運輸車両部が、「運転障害事象について、背後要因の見出しとそれを排除し、同種事象の防止対策を講じるため」と称して、これまで「取扱分析表」を提出してきた。しかし、平成24年4月から「本社用の提出報告書」が変更となり、組織名（例として16の労働組合名を記載）を記載するようになった。そこで、

- （1）運転障害事象を把握するためになぜ労働組合名が必要になるのか
- （2）同種事故防止対策を講じるためになぜ労働組合名が必要になるのか
- （3）これは東京支社のみか全支社か
- （4）現在も同様に行われているのか。止めたのであればいつからでその理由は何かを明らかにされたい。

以上を求めています。