

Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



ホームページ

2023.11.19

No.055



Twitter

八地申第11号 立川運転区で発生した「労働組合加入者に対する個人面談における常軌を逸した脱退勧奨・利益誘導等の不当労働行為を直ちに止め、健全な職場環境を取り戻す」申し入れ 交渉開催！ (その1)

1. 2023年10月に行われた立川運転区での個人面談で、労働組合加入者に対して脱退勧奨・利益誘導が行われたことについて会社の見解を示すこと。

【会社回答】会社は、従前から労働組合の運動方針や正当な活動に介入するものではなく、不当労働行為の防止に向けて、特段の意を用いて管理者への教育を徹底してきたところである。その意味において、会社として、労働組合の加入の如何については、個々の社員の判断に拠るものとするオープンショップ制にあることからしても、極めて不適切な直言と言わざるを得ず、遺憾であると認識している。なお、本件については、当該管理者に対し強く指導を行い、厳正に対処したところである。

2. 管理者が個人面談において脱退勧奨・利益誘導を行うに至った経緯を明らかにすること。

【会社回答】面談時の管理者の発言は、不当労働行為と捉えかねない不適切な発言と認識している。なお、会社として不当労働行為を容認することは一切なく、当該管理者の発言は事実と異なる誤った認識に基づくものであり、当該管理者に対し強く指導を行い、厳正に対処したところである。

<主なやり取り>

○：労働組合 / ◆：会社

○何が発生したのか？

◆管理者が、面談において組合の加入によって評価等に影響がある等の組合加入に関わる発言を複数回・複数人にした。不適切であり、不当労働行為と捉えかねない発言であった

○なぜ、そのような不適切な発言をしたのか？

◆管理者が誤った認識を持っていたため発言した。会社として組合加入の如何によって評価等を変えている認識はない

○いつから誤った認識を持っていたのか？

◆そこは聞き取りをしていない。会社は引き続き不当労働行為を発生させないための指導・教育を実施している

○突然、誤った認識になったのか？何らかのきっかけがないと認識は変わらない

◆そこは聞き取りをしていないが、そこよりも再発防止が重要である

○なぜ、重要なところの聞き取りをしないのか？

◆再教育による再発防止が重要である

○誤った認識を持った管理者のみの責任なのか？

◆誤った認識を持った管理者がいた以上、支社にも責任がある。継続して指導・教育していく

○必要な聞き取りが実施されていないので、全貌が見えない。

今回の面談を含めこれまでに何人の社員に同様の発言をしてきたのか？

◆今後、同様の事象を発生させないことが重要である

組合員の声を基に作成された分会掲示を見て、聞き取りを実施した会社
個人責任に切り縮めようとするばかりで、再発防止への本気度は一切見えず

Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



ホームページ

2023.11.19

No.056



Twitter

八地申第11号 立川運転区で発生した「労働組合加入者に対する個人面談における常軌を逸した脱退勧奨・利益誘導等の不当労働行為を直ちに止め、健全な職場環境を取り戻す」申し入れ 交渉開催！ (その2)

<主なやり取り (続き)>

○:労働組合 / ◆:会社

○必要な聞き取りを実施しないので、全貌が見えない。
今回の面談を含め、これまでに何人の社員に同様の発言をしてきたのか？

◆今後、同様の事象を発生させないことが重要である

○不当労働行為を受けた組合員への聞き取りは行ったのか？

◆聞き取りはしていない。誤った認識を持った管理者への聞き取りと再発防止対策が重要である。
当該社員へは、SharePointへ情報が出てしまったことを謝罪した

○なぜ、被害者である組合員への聞き取りをしないのか？

◆管理者への聞き取りによる事実確認が重要である。今後については総合的に判断していく

○当該管理者は意識的に組合員に対して不適切な発言をしているが、明確な目的があるからこのような行動をとっているはずだ。本人の判断なのか？会社の指示なのか？

◆誤った認識を持っていたので発言している。当該管理者の判断である

○なぜ、当該管理者と同様な認識を持った管理者が他支社を含めて複数人いるのか？

◆これまでもこれからも会社は不当労働行為を容認しない。再教育を徹底していく。誤った認識を持った管理者を生み出さないようにすることは永遠の課題である

○質問に対する回答ではない。組織的に意思統一しているのではないのか？

◆組織的にそのようなことはしていない。全ての管理者が、誤った認識を持たないようにこれまでもこれからも必要な指導・教育を実施している

○多くの職場で労働組合に加入すると「希望する箇所への異動ができない」「昇格試験等に受からない」等の当該管理者と同じ認識の社員が多くいることを把握しているか？

◆そのような認識は今、知得した。現場長と議論して対応していく

○なぜ、不当労働行為が根絶されないのか？管理者個人の問題なのか？

◆不当労働行為の判断は会社が行うものではないが、不当労働行為と捉えかねない発言があったことを受け止め、再発防止の指導・教育を徹底していく。会社は不当労働行為を容認していない

○指導・教育を徹底により、今後二度と不当労働行為は発生しないのか？

◆不当労働行為は発生しない

確かな証拠を示しても、同じ回答を繰り返して誤魔化す会社へ『八王子地本はあらゆる手段で不当労働行為の根絶を目指してたたかっていく』ことを通告し、交渉は対立終了！

※未開催になっている、八地申第4号「立川車掌区における『輸送サービス労組組合員を敵視した差別・ハラスメント・職場活動の規制といった不当労働行為を直ちに止め、健全な職場環境を取り戻す』申し入れ」交渉の早期開催を強く求めます！！