



東地申50号 4月5日

「JR東日本輸送サービス労働組合に対する差別と委縮を目的とした不当労働行為を直ちに止め、上野運輸区分会執行委員長に対する嚴重注意処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！（その1）

交渉のポイント

- ✓差別があるため申し入れているにも拘わらず会社は調査も行わず団体交渉に臨む！
- ✓差別・委縮を目的とした処分を一切顧みない！
- ✓質問に対し明確な回答を行わない！

1. JR 東日本輸送サービス労働組合に対する差別をやめること。

回答: これまでも差別の事実はなく、今後も差別を行うことはない。

2. JR 東日本輸送サービス労働組合上野運輸区分会執行委員長に対する嚴重注意処분을撤回すること。

回答: 就業規則等に則り適切に取り扱っているところであり、処分を撤回する考えはない。

1 項・2 項同時に議論を行う。

組 合

●最初に確認させていただく。「労働組合の所属によって差別はしない。処分については全社員平等に扱っている」でよいか。

●部外者を立ち入らせた処分というが、部外者というのは具体的に誰を指しているのか。

●今回の立入禁止箇所とはどこを指しているのか。具体的に旧18番線もそれに該当するのか。

●会社が今回、部外者を立ち入らせたということを認識したのはいつか。またその事について注意を行ったのか。また注意したのなら誰が誰に対し行ったのか。

●上野運輸区分会執行委員長は旧18番線の階段付近で副区長から一切注意・指導は受けていない。このことは嚴重注意処分の発令が出された時も区長とのやり取りの中で明言している。まったくの事実誤認である。また管理者の誰からも部外者を立ち入らせたことについて注意や許可申請などの必要性など指導は一切受けていない。

●本人が言われていないのに、どの様な報告がされているのか不思議でならない。間違いなく事実と違う報告がされている。

●先日、周知という事で「部外者を入れてはならない」と出されたが、旧上野車掌区、旧上野運転区、上野運輸区となって今日に至るまで、一度もラストランに部外者を入れてはならない。と、いう事について注意指導されていない。私たちは必ず有志代表名でラストランの許可申請を行い区長名で許可をもらいラストランを行ってきた。その場以前から会社の言う部外者、退職した先輩、家族、異動して行った元同僚が毎回参加してきた。当然にも管理者が必ずいて、会社の言う部外者を認識し黙認している。分からなかったから注意をしなかったという話にはならないのではないかと。どう考えても、目の前に至近距離でいて、元職場にいた人であれば分かるはず。それが長年行われ、写真も撮っている。その場に管理者もいる。それで分からなかったという事は通らない。

会 社

◆その通りである。労働組合に所属している事によって処分を行う事は会社としてはしない。

◆当該箇所の社員以外は部外者である。

◆立入禁止という看板・掲示が貼られている。それ以降の場所である。本来であれば関係者のみが立入る場所である。

◆旧18番線から上野運輸区庁舎に入る階段付近で認識した。その時点で副区長が上野運輸区分会執行委員長に対して注意をしている。セレモニ一終了後に区長が注意喚起を行っている。

◆その様な主張はあるが、当該副区長が注意を行っており、区長も指導・注意喚起を行っている。部外者が入る・入らないについては、入り口に部外者立入禁止という趣旨の貼り紙が貼ってある。そこに部外者を招き入れたいのであれば、許可の方法というのではなく、まずは管理者に相談すべきである。

◆事実と違うという主張があるが、我々としては話を聞いたうえで事実と確認している。

◆掲示による周知というのは、承知している。だが出入り口の所には部外者の方は立ち入れないという掲示が貼ってあるのは最近の話ではない。そこが大前提になる。過去の事象については知得していない部分はあるが、明確に知得できた場合には注意喚起を行っている。また慣例という話もあったが、その慣例自体が正当な取り扱いなのかどうか。



東地申50号 4月5日

「JR東日本輸送サービス労働組合に対する差別と委縮を目的とした不当労働行為を直ちに止め、上野運輸区分会執行委員長に対する嚴重注意処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！（その2）

組 合

- 質問した事に答えていただきたい。その場に管理者がいて注意されていない。その事は慣行慣例に基づき私たちは部外者を入れている。普段から部外者を入れて良いと思っていない。入れたこともない。ただラストランに限り家族や先輩・元同僚を入れてきて、管理者もいたが特別何かそのことに対して注意を受けたことがない。そのことに対して回答して頂きたい。
- 一般的な事として元上野運輸区の社員に対し部外者として取り扱うことは考えられないことである。区長が元上野運輸区の社員に対し会話しているのを見ている。普通に考えて会話はあり得ますし「上野運輸区以外の者を立ち入らせてはいけない」という事は区長を含めた管理者も我々も認識していた場合に事前に相談をするが、長年管理者立会いのもとラストランが行われ、その様に取り扱った歴代の区長も管理者も認識していない。区長も副区長もそれで良いと自分が認めているから良いとした。だから立入禁止箇所に立ち入った場合は取り扱いが誤っていたという論理はおかしい。
- ラストランの話である。そもそも会社はラストランというセレモニー的なものが行われるという事を認識したうえで、そこに管理者が来ている。そこに違う職場の人がいても何ら注意が無かった。それが職場の慣行として行われていた事実があるのだから何故処分を出すことになったのか、しかも事実誤認で首都圏本部へ報告されるという事態が大きな問題である。そのことに対して誠実に答えて頂きたい。
- 職場規律がどの様に乱れたのか。
- 簡単に質問する。上野運輸区もそうだが旧上野車掌区・旧上野運輸区時代も社員へ具体的に部外者の立ち入りに対して、許可・指示が必要であると、いつ周知指導していたのか、具体的に教えていただきたい。
- 大事な事である。慣例という事を言っている。これまで長年ラストランに部外者が入りそれを会社は容認していた。上野運輸区の全社員が問題ない認識だ。それは何故か、過去が問題ない事だったからだ。我々は立ち入る事が当たり前だと思っていない。慣例・慣行があったからやっていたが突然今回の事になった、いつから首都圏本部の言うような周知がされたのか。「この慣行は今までこうでしたけれど今回からはこうして下さい」と、変えたのは何時からだったか明確に答えて頂きたい。それが無いのなら無いことを確認する。
- そもそも部外者が立ち入って良いと言も私たちは言っていない。慣例・慣行でこれまでラストランが行われてきた。会社もその事を承知の上でやっている。それにもかかわらず慣例・慣行があったと考えていないと言われるのは認識が違う。慣例・慣行があったからこのような事態になっている。
- 今までのラストランで一緒に写真に写っている管理者が何人もいるが、その方たちは何をしていたのか。それが慣例・慣行である。過去がそうだったから。普通だったからその問題意識を持っていない管理者もいる。慣例が正当な取り扱いなのかと言っていたが、上野運輸区の現場長も何ら注意してこなかったのだから慣例・慣行がある。間違いなく知っていたのに容認してきた。容認していた現場長の過去も関係ないということか。

会 社

- ◆掲示にそのような人も入れます。という内容が書いてあれば、もちろん認めたという事に繋がる可能性がある。先ほども言った通り慣例自体というのが正当な取り扱いかどうかというところもあり、会社としては認めているものではない。
- ◆一般論として、元職場に行くときに許可を取る。取らないと職場に入れない。
- ◆処分については今回の事例事象で言えば、部外者をその許可なく立ち入れたことによって職場規律が乱れたというところである
- ◆部外者をお客さまから見える旧18番線に立ち入らせ注意を受けたり、部外者の方が出入りをしていたりというところである。
- ◆過去のことは知りえない。タブレットなどで周知は行っていない。そもそも部外者を入れる事は前提ではない、掲示をもって皆さんにお知らせをしている。
- ◆慣行があったという事は考えていない。原則としてそもそも立ち入りが出来ないと掲示がある。そこに立ち入るに際しては必要な許可は得る、何も言われていないから立ち入って良いとはならない。そもそも昔は立ち入りを認めていた訳ではない。
- ◆出発点がズレている。そもそも部外者の立ち入りを認めた訳ではない。慣例・慣行があった訳ではない。
- ◆過去については知得していない。慣例の詳細は分かりかねる部分がある。その管理自体が正当な取り扱いではない。会社が認めているものではないと考えている。許可の取り方、周知どうこうではなくて基本は部外者が立ち入ることは出来ない。



東地申50号 4月5日

「JR東日本輸送サービス労働組合に対する差別と委縮を目的とした不当労働行為を直ちに止め、上野運輸区分会執行委員長に対する嚴重注意処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！（その3）

組 合

- 慣例があるが慣例が間違っているから認めない。という事を言われたが、社会的には慣例・慣行はものすごく重視される。世間一般では労働協約に匹敵する中身だ。「過去が間違っていたから、これから直します」と周知もなしに乱暴である。「今までもそうでした」というのは理屈としては一切通用しない。
- 冒頭で全社員平等に取り扱っていると回答を頂いたが、輸送サービス労組の組合員のラストランで異常なほどの管理者の監視がある。到着ホームに3名、上野駅構内の通路で2名、庁舎前に6～7名の異常な監視体制だ。一方、組合に所属していない方に対してはホームに1人のみ。酷い時には管理者がいない時もある。
- 私たちは正式にラストランの許可申請をしてきたが、組合に未加入の方々がラストランをやる時に無許可でやられているという事もある。申請もされないで集まり写真を撮ったりする事が何回もあったが、そこに部外者がいたとなれば、私たちと同じだが、それはどうなのか。
- 差別をされているという認識だからこの様な申し入れを行っている。だからこそ何がどうであったかという事を把握するべきである。知得していないからとはならない。組合員のみが差別されている。止めてくださいと言う申し入れだ。それを知得していないとかそういう事に逃げないで頂きたい。把握して頂きたい。何故把握して団体交渉に臨まないのか。
- 事実確認もしないで良いという事か。職場に確認していないという事で良いか。
- この申し入れは2月の中旬、首都圏本部とキャッチボールを行い団体交渉に臨んでいると思っていた。調査しないという事なので若干紹介する。組合に加入していない方のラストランの写真である。写真が撮られたのは通達が出された後、4月に撮られたものだ。【写真を2枚提示】
 - ①写っている区長の周りには無許可で組合に加入されていない方々が集まっている。区長はニコニコ笑っているが、これは容認である。
 - ②首都圏本部の言う立入禁止箇所に入っている写真だ。旧18番線ホームに管理者が部外者を入れている。私たちと何が違うのか。この方たちは事情聴取や処分を受けたのか。区長もこの事実を知っている。知得していないは通じない。この取り扱いの違いは何か、差別ではないのかと私たちは言っている。片や同じ事で処分を出され、団体交渉に至っている。これを知らなかったとはならない。何が違うのか調べるべきだ。これを差別と言わないのか。
- 先ほど事前に許可が必要と言っていたが、立入禁止箇所での写真は1枚目の写真であるホームからの流れだ。この方々は無許可だが、私たちは許可を得ている。そもそも許可がないのにホームにいるのがおかしい。そして通達に違反している。私たちと一緒に何が違うのか。調べた頂いていないから違いが分からない。
- 区長はこの写真の部外者を立ち入らせた。私たちも部外者を立ち入らせた。この差は何なのか分かりやすくこの差を教えてください。
- 誠実に交渉する気があるのか。私たちが言っている事に向き合おうとしているのか。平等に扱っているかを聞いている。区長との違いを聞いているだけだ。感想聞いている訳ではない。

会 社

- ◆過去については分かりかねる部分はある。
- ◆繰り返しになるが、組合の加入によって対応を変えようというのではない。いろいろ踏まえて必要な体制であり、見守りを行っている。
- ◆適切でない形で何かなされているものがあっても、それを知得した場合には適切な形で注意しているのだらうと思われる。
- ◆差別は無いという認識だ。
- ◆これまでも差別の事実はない。これからも差別を行う事はないので改めて何か差別についてということはない。
- ◆勝手に入れていけば無論そこは注意する。知得していればもちろん運輸区の方からもこういう事がありましたと、やり取りが出来る。運輸区とはそういう話をしていないので、それとは異なる。
- ◆調べてないのは以前から取り扱いが変わっていないので調べる必要がないからだ。
- ◆組合は許可を得ずに立ち入らせたことは事実だ。
- ◆管理者の許可を得ずに立ち入ったのか、そうでないのかである。



東地申50号 4月5日

「JR東日本輸送サービス労働組合に対する差別と委縮を目的とした不当労働行為を直ちに止め、上野運輸区分会執行委員長に対する嚴重注意処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！（その4）

組 合

- 写真の方々は許可を得ていたのか知らなかったのに分かるのか。この事について調べないのか。必要と思わないのか。
- 差別があるからこのような申し入れを出している。だから事象だけでなく他と対比して差別が有ったのか無かったのか、という事を調べなければならぬ。首都圏本部の皆さんの中に労働組合に対して差別の意識があるのではないか。
- その様な姿勢が表れたのではないのか。写真の方々は許可を取ってない。申請しないで勝手に到着ホーム・旧18番線でセレモニーを行っている。私たちは許可されセレモニーを開催してきた。しかし写真の方々は無許可で行い写真を撮っている。私たちは部外者を立ち入らせて処分が出されている。区長も写真の方々が無許可で行っている事を知っているが、何故私たちの件だけ区長から報告が上がって、他の方々の事が上がらないのか。なぜ私たちの事だけ問題になるのか。分会執行委員長に注意を行っていないにも関わらず事実と違う事を報告する。首都圏本部から回答があったように無許可の方々に注意していない。区長を交渉に呼んで頂きたい。この差が何か区長の口から聞かせて頂きたい。
- この場合は団体交渉だ。労働組合が申し入れた問題に真摯に向き合っていないではないか。不誠実極まりない。
- 処分を出すにあたって他の事例と比較しているはず。過去やってきた事を検討していない。その事をこの団体交渉の場で把握していないのは団体交渉に臨む姿勢として正しいのか。思い付きで処分を出しているのではないのか、十分な審議がされているのか。そこを明確に答えて頂きたい。
- 慣行として認められてやってきた。だが、その見解すら述べて頂けなかった事は非常に残念である。回答して頂けなかったので誠実な交渉ではなかったと言わざるを得ない！極めて誠実に向き合って頂けなかったので、誠実交渉義務違反を通告する！今回の処分についても、過去の慣例の話をしたが、過去との比較もされていない。その様な事から労働組合に対する差別と捉えられるという事で支配介入・不当労働行為をこの場で我々から通告をさせて頂く。また処分の撤回を求める。
- 労使間で団体交渉を行ってきたが、対立のまま交渉で解決に至らなかった事を確認する。今後は協約に則って解決に向けていく。

会 社

- ◆あくまで許可を得ていたのではないだろうかという事であり、事実関係を確認していないので明確に何が違うのだとハッキリ申し上げることは出来ない。必要があれば調べるが、今この場では必要だと思わない。
- ◆それはない。
- ◆許可は必要だが、写真の話については話を聞いていないのでこの場で、明確にどうこう答えることは出来ない。
- ◆我々は全くその様な認識はない。そういう状況があったと話を聞き、この場において把握している訳ではないので、それについて何が違うのかという答えを持ち合わせていないという事である。
- ◆過去も部外者の者立ち入りを認めてきたわけではないと会社として認識している。その様な慣行があったと会社として思っていない。そういう慣行があったと確認できない。
- ◆処分の撤回は行わない。
- ◆会社の方で調べていなかった事が誠実交渉義務違反と言われたが、今回の処分に関しては組合差別ではなく、会社のルールに則った事であり団体交渉の中でそういう主張が有ったという事は受け止める。

誠実交渉義務違反・不当労働行為を通告！ 労働協約に則り解決に向けていく！