



労使間の取り扱いに関する協約が職場で守られていますか???

区長は「協約をも反故」にし、

「不履行を行った」「二重の違反行為」

【労使間の取り扱いに関する協約より】



総則 組合活動

第4条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益扱いをしない。

労使間の取り扱いに関する協約とは、JR東日本会社（使用者側）と輸送サービス労組（労働者側）が、お互いにルールを決め、労使が問題ないように運営をしていくための約束事を記載したものです。これは、責任者である社長と委員長名の押印・署名が必要になります。

3年に1度の更新ですが、私たちは会社と団体交渉を行い、2021年9月30日に労使間の取り扱いに関する協約を締結しました。締結期間は、2021年10月1日～2023年9月30日までです。

第4条の主語は「会社」です。したがって、会社が守らなくてはいけないことであり、組合活動の自由を認め、不利益扱いはしてはいけないことになります。

「任用の基準」と言っていてジョブローテーション名のもとで行われている「強制配置転換」や「昇格・昇職試験」において、試験にも合格しない実態、労働組合所属を理由にした差別などは、明らかな協約違反であり、脱退策動は不利益扱いそのものです。

池袋運輸区で行われた言動・行動は不当労働行為！

協約・協定違反であり、法令違反である！

企業の腐敗どころか企業価値を下げ、命を脅かす重大事故を招く！