



千地申8号 「労働組合の差別を是正し、安全で安心して仕事ができる職場環境を実現する」 ための緊急申し入れに関する団体交渉を行う！その①



1. ハラスメント行為や不当労働行為と疑われる事象に対する千葉支社の見解を明らかにすること。なお、千葉運輸区で管理者によって賃金控除停止依頼書を書かせた行為があったことから、労働組合への加入有無での差別や脱退を促すような言動や行動を撲滅すること。また、疑わしい事象でも厳正に対処すること。

【会社回答】 会社は、法令や諸規定に則り、適正に取り扱っている。
なお、従来より、組合加入の有無、所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。今後も管理者に対し、指導を徹底していく考えである。

【議論内容】

- (会社) 管理一般であっても、組合のことについて介入することはあってはならないことだ。
しかし今回の申し入れの内容については職場に確認したが、本人が脱退の意思を確認して賃金控除停止依頼書を現場長から勤労に手配して本人に渡したと聞いている。
- (組合) 私たちは本人から脱退の意思は示していないと聞いている。不当労働行為について現場長は「私は指定職で経営側だから問題だが、一般職なら問題ない」と言っている。また面談でも「組合にいと話ができないこともある」ということを言われているし、脱退を進めている人の報告がメールでも届いている。手渡した助役もやっではいけないことをやったと述べていて、現場長ではなく担当した管理者が悩んでしまっている。このようなことは繰り返してはならない。改めて言うが、事実認定は一致しないが、組合の加入有無での異動や昇進、担務変更などでの差別はしないということ。また不当労働行為と思われる言動や行動は撲滅していく為に指導することは一致させたい。
- (会社) 事実は職場から聞いてる通りなので組合側とは一致しない。しかし組合加入での差別はしないし、貴側からも指摘もされ、「管理者の皆さんへ」を發出して疑われるような言動や行動については指導している。撲滅に向けて継続的に指導していくことは回答の通りである。
- (組合) しかし、職場では疑わしい事象や範疇を飛び越えて判断したり、行動する管理者が増えている。再発防止のために関係する人に話を聞いたが、会社の回答とは一致しない。合わない。ハラスメントもそうだが、このままでは絶対に同じような事が発生すると感じてならない。肌感覚で是正されたり、今後は是正していくと全く感じられない。肌感覚で社員が実感できる職場にならないとダメだ。
- (会社) 撲滅に向けて指導していくことは、今後も継続的にやっていくことに変わりはない。指摘された現場長の言動や管理者の発言、貴側からの指摘は確認する。
- (組合) 勤務時間中に社友会の活動や加入届を書かせられたという事象の報告がある。管理者と一般社員は立場はハッキリしていて、自分の時間だろうが勘違いされやすい。改めて、勤務時間での社友会の活動、会社の備品なども使用できないという認識だが会社の認識はどうだ。
- (会社) 社友会とは、社員間で懇親を深める会という位置付けであって会社が関知することではない。社友会の活動を勤務時間内にやっではならない。備品の使用もダメだ。

重要!

- ・ 事実認定は一致しないが、組合加入での差別はしない!
- ・ 不当労働行為・ハラスメントを撲滅していく!
- ・ 社友会の活動を勤務時間中にやっではいけない。また備品の使用もできない!



その②へつづく