



東京都労働委員会へ あっせん申請を 提出し受理される！

当時、上野運輸区に所属していた組合員が転動する際の最終乗務（ラストラン）の出迎えを巡り、会社は当該組合員に訓告処分、分会執行委員長に嚴重注意処分を出しました。

当該組合員は業務中に組合活動を行っていません。管理者からも一切注意されていないにもかかわらず、就業規則第23条（勤務時間中等の組合活動）違反として処分が出されています。

また、労働組合に所属しているか否かによって、管理者の対応が大きく異なり、組合未加入者の出迎えに至っては、ホームでの出迎えや部外者の立ち入りか黙認されているなど、差別や不利益扱いが横行しています。また、組合員のラストランの際には、組合員の萎縮を目的として、管理者の添乗や、複数の管理者によるホーム上での監視が行われています。

私たち東京地本は、東地申第50号・第51号で会社と団体交渉を行い、差別の是正と処分撤回を求めてきましたが、実態調査すら行わないなど誠実交渉義務違反の不当労働行為を繰り返す姿勢に終始したため、これ以上の自主解決は不可能と判断して、労使間の取扱いに関する協約第69条に則り、東京都労働委員会にあっせん申請を行い、受理されました。今後は第三者機関を活用して会社と議論を尽くし、事態の解決に尽力していきます。

*あっせん：公的な紛争解決機関（労働委員会など）の力を借りて、労使双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるように努める話し合い手続



転動者のホーム出迎えに対する差別や不利益扱い、組合員の萎縮を目的とした支配介入は認められない！

団体交渉を経て、労使による自主解決が困難であったことから、東京都労働委員会に提出し、受理されたあっせん申請（TOKYO MAIL NEWS No. 305を参照）について、会社から「あっせんによる解決は適さない」回答がされたため「打ち切り」となりました。

「あっせん」とは・・・公平中立な立場の第三者機関が労働者と使用者との間に入って、話し合いによる紛争の解決を援助する制度。

下記を理由にして会社は「あっせん」に応じず！

- ✓ 労働争議が発生した場合に申請または職権に基づいて行うべきもので、争議行為は発生しておらず、発生する虞にもない。
- ✓ 就業規則に基づき処分を行っている。この処分は不当労働行為にあたりとされる理由はない。申し入れに基づき、団体交渉を行っている。今後も申し入れがあれば団体交渉に応じる。

依然、問題の解決に至っていません！

引き続き、あらゆる手段を活用して、組合員に対する差別の根絶と不利益扱いの解消、萎縮を目的とした支配介入を認めないたたかいを推し進めます！

会社が話し合いに応じず、あっせん「打ち切り」へ