

労働組合への差別を是正し「公正・公平な職場風土」を実現するための申し入れ団体交渉！①

1. 労働組合への差別を根絶するため、事象について早急に調査を行い明らかにすること。また、脱退勧奨の禁止に向け周知徹底すること。

【会社回答】 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。なお、不適切な言動があったことについては、会社としては適当ではないと判断し、厳しく注意指導をおこなったところである。今後も管理者に対し、指導を徹底していく考えである。

2. 「不当労働行為」の関与を疑われないために労働組合の脱退に関する相談は受けないこと。

【会社回答】 これまでも、社員と様々な形でコミュニケーションを行い、本人の状況等を把握するよう努めており、必要な対応は行っていく考えである。なお、会社としても、不当労働行為を容認しておらず、今後も管理者に対し、指導徹底していく考えである。

【主な議論内容】

組合)秋田運輸区で発生した事象に対する調査した結果についてどうか？

会社)当該社員が組合を脱退したいという意志があり「脱退届」「賃金控除依頼書」「社友会加入書」を渡した。しかし、そのこと事態が不適切、また不適切な言動もあったことから、会社として不当労働行為を容認しないため厳しく注意した。

組合)不適切とは何を指している？

会社)「脱退届」「賃金控除停止依頼書」「社友会加入届」を渡した行為と極めて不適切な言動があった。

組合)何故現場長は止めなかったのか？

会社)関係管理者は3名。当該社員を待ち受けていたのではなく、指令転勤への意識付けの為に対応したが、その中で極めて不適切な対応があった。本来なら止めるべき。

組合)これまで脱退勧奨の禁止に向けどう周知徹底してきたのか？

会社)昨年10月に「管理者の皆さまへ」という本社文章を使い現場長はじめ全管理者に周知してきた。会社として不当労働行為は厳正に対処することも伝えてきている。今、事象発生したことから現場長会議を開催し、再度周知徹底してきた。

組合)周知の仕方が現場長から管理者に「管理者の皆さまへ」を渡す、メールで共有するに留まっていないか？これまで指導してきたにも関わらず発生した。どういったことが不当労働行為に当たるのか理解されていない。

会社)現場長が主旨を説明し管理者へ周知している。組合の脱退・加入に関しては社員が決めることである。会社として関与するものではないと指導したにも関わらずこのようなことが起きたのは極めて遺憾である。

組合)現場では「将来を考えた方がいい」「異動するなら考えた方がいい」と言われ何を考えるべきなのか悩んでしまう。考えろというのであれば何を考えるべきか「主語」を明確に伝えなくてはいけない。考えた方がいいと話すコミュニケーションの取り方はやめるべきだ。

会社)変革2027を進めていく中で今よりも更にコミュニケーションをとらなくてはいけないと考えているため現場長含めて話をしていく。