

| 13号 | 「正常な職場環境を取り戻し、信義誠実の原則 2回目 0 | 12日 | 12

第1回交渉で1月22日の事実経過が会わないので再調査を求め、再調査結果から交渉はスタートしましたが・・・

- 組合) 再調査の結果は?
- 会社)前回の交渉で回答した通り3名であった。
- 組合)関係者への聞き取りは?
- 会社)その場にいた管理者に調査した。
- 組合)関係者に話を聞くべきだ。「関係者」に社員は入らないのか?
- 会社)管理者に確認を取るのが会社としての判断。認識が合わないのは事実
- 組合)会社の調査は不十分。誠実に対応しているとは思えない。
- 会社)主張は受け止めるが、調査は十分。



★私たちが労働組合法第7条「支配介入」と判断した根拠は以下の通りです!★

- 1月22日、管理者4人で分会役員・組合員2名を囲み、「このままだとラストランが出来なくなる」と 迫り掲示を剥がさせた。
- 1月23日、仕事から上がってきた分会役員2名に対し、区長・副区長が「声を荒げて威圧」して「今後はラストランが出来なくなってしまう」「俺らは剥がせと言えないけどどうする」と執拗に迫り掲示板を剥がさせた。
- 1月24日、指導打ち合わせの場に区長が「10分ほど休憩してくれ」と言い、分会に対して「あいつら に言っても話にならない」と露骨な組合批判と、「このままだとうストランが出来なくなる」「このままだ と、最悪の場合だけど支社の課長辺りが出てきてバリケードを張る。花束を渡すところで現認して処分す る」と脅迫し「労使共同宣言を結んでいたときは会社が組合に遠慮していたけど、今はそれがないから是 正するものはしていく。」とまで言及し、掲示について介入してきた。

会杜見解

- ・「ラストランが出来なくなってしまう」と言った認識はない。
- 23日については高圧的ではなく注意指導したという認識。その中で声を荒げたという話。
- ・言葉が強くなったことは会社として指導している。
- 24日の場面は会社としても把握して、事実と受け止めている。「バリケード」「労使共同宣言」の発言は 不適切であり指導してきている。
- 「どの立場できたのか」では話が出来ないのでコミュニケーションをとっていくこと
- ・掲示に意見がある場合は掲示責任者に話をするよう現場長に指導する
- ・支配介入にならないように指導し、便宜供与についてもルールを詳しく伝えていく
- ・今回の大宮運転区長のようは不適切な言葉、声を荒けた部分は、指摘が無いよう指導していく

