

R I S E

ラ イ ズ

|||||

会社の一方的な業務命令違反を 我々は絶対許さない！！

東二両の仲間の皆さん、おはようございます。

2008年1月16日、東二両の職場で管理者による不当な「時系列等報告書」を強要したことに對して、ライズ154号の朝ピラを私達は取り組みました。

その取り組みは、当然にも勤務時間外の正当な組合活動だったのであります。会社はいつもの通り「就業規則22・23条」を盾に私達の組合活動を妨害して来たのであります。しかし、私達には憲法で保障された『労働協約』があるのです。このことに對し私達が管理者に話しをしていくと、会社はそのことについては議論しないと一方的に言いつつ私達の組合活動を、大きな声で「やめなさい」と妨害してくるのでした。

東海労組合員の引き出しに情報を入れてなぜ事情聴取なのか！！

その後、私達は東二両の働く皆さんに「ライズ」を配り終わり、同じ組合の東海労の仲間の机の引き出しに役員が「ライズ154号」を配っていたところ総務助役が一人きて〇〇さん何しているのと、また組合活動を妨害して来たのです。役員は「なんで同じ組合員の机の中にいれてはいけないのか！」と、聞くと「ピラを配るのは止めなさい」の一言だけで、なぜ駄目なのか理由は一切言わず、デジカメで写真を撮り続けあげくの果てにはICレコーダーを取り出し手に持って「〇〇さん止めてくださいよ」と大きな声で自分のICレコーダーによく入るように録音をする挑発をしてきたのです。この総務助役の行動は異常であり、私達は絶対許すことは出来ません。そして、会社は同じ組合員の机の中にピラを配ったことに對し事情聴取をその役員に行い「時系列等報告書」を強要し、拒否をすると「業務命令違反」を通告して来たのです。

まったく持って会社の強権的なこのような強要は、断じて許されないのであります。職場には、労働組合が3労組存在しているのが会社は分かっているのに、一方的に言うことが労働組合差別であり不当労働行為なのである。他労組は情報を配布していいが「東海労はだめだ！！」ということなのである。他労組だって情報を組合員のところに配布しているのは、東二両で働いている皆が確認している事実なのであるのです。

会社は「就業規則」を持って労働組合の活動を規制しているが、憲法で保障されている労働組合が職場で活動できなければ、では何処で行なうのか？ まさか、大井埠頭の先で行なえと・・・？ これこそ不当労働行為だ！！分かっているか管理者たち！以前ユニオンに加盟する前は別の労働組合の役員であった今管理者の諸君、労働組合法は分かっていると思うが「国鉄からJR東海」になったら憲法も変わったのかな・・・？

葛西千ルドレン「大卒社員」に忠告する！！

私達の正当な労働組合活動に対し、ロッカールームやトイレで携帯電話を使って4階にチクリをしない様に！ 多くの良識ある労働者はあなた方の行為を見ているのです。自分で自分の首を絞めることだけは止めたまえ！！

こうしたJR東海会社のでたらめなやり方を、私達は事実としてビデオ記録することで会社の不当な行為を許さない闘いを進めているのである。このビデオ記録に対しても「時系列等報告書」を強要し「業務指示違反」を乱発している会社に対して、私達は職場の中で正当な労働組合活動をこれからも堂々と押し進めていきます！！

葛西キルドレン「大卒社員」に忠告する！！

私達の正当な労働組合活動に対し、ロッカールームやトイレで携帯電話を使って4階にチクリをしない様に！ 多くの良識ある労働者はあなた方の行為を見ているのです。自分で自分の首を絞めることだけは止めたまえ！！

こうしたJR東海会社のでたらめなやり方を、私達は事実としてビデオ記録することで会社の不当な行為を許さない闘いを進めているのである。このビデオ記録に対しても「時系列等報告書」を強要し「業務指示違反」を乱発している会社に対して、私達は職場の中で正当な労働組合活動をこれからも堂々と押し進めていきます！！

● 目的

労働組合法第1条第1項

- 労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより、労働者の地位を向上させること
- 労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること
- その他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること
- ならびに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることおよびその手続きを助成すること

つまり、一人ひとりでは弱い労働者が、たくさん集まって団結し、労働組合をつかって、団結の力を背景に雇い主と対等の立場に立ち、はたらく条件をよくするためにいろいろな活動をする。この権利を守ることを労働組合法は目的としているのです。

労働組合法は、上記の目的を達成するために、つぎの規定を設けています。

- 労働組合の正当な行為について民事上、刑事上の免責があることを明らかにし、労働組合に対する支配介入その他の使用者の特定の行為を不当労働行為として禁止し、その特殊な救済手続きを設定し、労働協約に対して一定の効力を認めるなど

「労働協約」

就業規則に定められた労働条件は、会社が会社の立場で一方的に決めたものです。

そこで、労働者は労働組合をつくり団結の力を背景に、より良い労働条件にするために会社と話し合います。

この話し合いが団体交渉ですが、団体交渉の結果まとまった文書を「労働協約」といいます。

- 就業規則はこうしてできた労働協約に反することもできません。

(労働基準法第92条第1項) (法令及び労働協約との関係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
○2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

● 労働組合に与えられた労働組合法上の保護

- 労働組合の正当な行為についての刑事上の免責
- 労働組合に対する不当労働行為の禁止
- 労働組合の正当な争議行為についての民事上の免責
- 労働組合の法人格の取得
- 労働協約の締結等
- 労働委員会の労働委員の推薦
- 労働委員会に対する不当労働行為の申立ておよびその救済

刑事免責といってもなんでも許されるわけではありません。特に、暴力行為などは免責の対象外で許されることはありません。

「労働委員会」

労働委員会は、裁判所と似た役割を持っている役所で、不当労働行為の申立てがあると、いろいろ調査し、それが事実であることが明らかになれば、会社にやめるように命令を出します。(労働組合法第27条)
その命令が確定したのに会社がそれにしたがらないときは罰則が適用されます。(労働組合法第28条、第32条)

次回に続きます。