



Twitter 開設中！

@jtsue_yamanashi

2020.12.22 No.24

東京都労働委員会より不当労働行為救済 申し立てが受理されました！

2020年7月、八王子駅で勤務時間外に新入社員に対し、組合パンフレットを配布したところ、会社は「就業規則23条違反」だけを理由に2名の組合員に対し、「嚴重注意」処分を出しました。

そもそも、私たちの組合は会社と労働協約を2020年5月15日に締結しており、就業規則よりも労働協約のほうが優先されています。また、労働基準法の中にもこのことが記載されているため、「就業規則」だけを理由に処分を出すのは納得いきません！

団体交渉を行っても解決に至らないことから、八王子駅での不当労働行為について、12月21日東京都労働委員会に救済申し立てを行い、受理されました。

後を絶たない不当労働行為。山梨支部も不当労働行為には断じて許さず、ともにたたかっていきます！



職場活動の規制・排除を目論む会社からの攻撃を跳ね返し
健全で働きがいの持てる職場を取り戻そう!!

東京都労働委員会へ 不当労働行為救済申し立て を行いました！

八王子駅において勤務時間外に新入社員へパンフレットを配布したことに対し、JR東日本会社は「労働協約第4条」を反故にし、「就業規則23条違反」を理由として嚴重注意処分を行なったことは、正当な組合活動に対する支配介入の不当労働行為であり、断じて認めることはできません。

私たちは是正を求めてきましたが一切考えを改めることがなかったことから、八地申第1号「不当労働行為を直ちに止め、労働協約を遵守し、安心して働きたい職場環境を求める申し入れ」を提出し、「信義誠実の原則」に則り団体交渉に臨んできました。しかし、交渉で会社は嚴重注意処分の根拠について終始「就業規則23条に抵触する」を繰り返す主張するなど不誠実な回答に終始したため、労使で認識の一致が図れず団体交渉は対立で終了せざるをえませんでした。

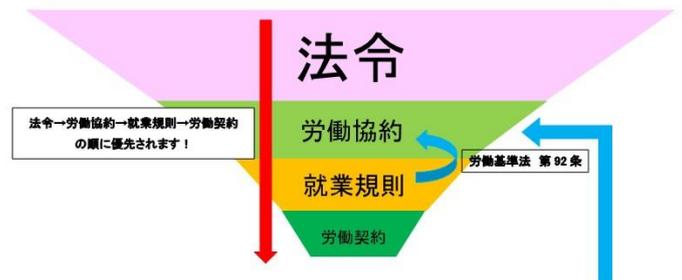
したがって、これ以上の労使間の議論による自主解決を図ることは困難であるとの判断に至らざるをえないため、12月21日に東京都労働委員会へ不当労働行為救済申し立てを行い、受理されました。

組織強化・拡大の実現に向け、職場から
「あたり前の組合活動」を堂々と推し進めよう！



前回の情報誌 No.5 について

ご存じですか？これらの優先順位



「就業規則」より「労働協約」のほうが上です！

(参考)労働基準法 第92条

- ①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。

「就業規則」よりも「労働協約」のほうが優先されます！

会社に対して、「労働協約」の遵守を強く求めます。



職場から「あたり前の組合活動」を推し進めていこう！

