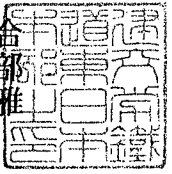


2011年 6月24日
環境アクセス申12号

株式会社東日本環境アクセス
代表取締役社長 原田尚志 殿

全日本建設交運一般労働組合
全国鉄道東日本本部
執行委員長 三浦正雅



結核感染症及び不当労働行為に関する緊急申し入れ

東日本環境アクセス・上野事業所において、肺結核が発症している。よって、下記により緊急申し入れを行うので団体交渉において誠意ある回答を行うこと。尚、回答は文書を以て行うこと。

今次の団体交渉には、「企業理念・行動指針」の問題も含んでいるので、会社の最高責任者である代表取締役社長が出席して回答を行うこと。

記

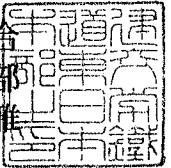
1. 台東区保健所には、結核感染者との濃厚接触者及び結核感染者と頻度の高い接触者についてどのように報告したのか具体的に明らかにすること。
2. 台東区保健所から検査対象者の拡大範囲についてどのように指導されているのか具体的に明らかにすること。
3. 上野事業所の所長は点呼において、「風評に感わされるな、不安持つことはない」と指導したが、どのような風評があるというのか、また、社員は不安を持って作業しているが、不安解消の為に会社は何をしているのか具体的に明らかにすること。
4. 上野事業所の所長は建交労が風評を流していると話しているが、事実関係について明らかにすること。
5. 上野事業所の所長は建交労組合員に「いらん事を言うな」と脅しをかけているが、「いらん事」とはどういうことか具体的に明らかにすること。
6. 上野事業所の所長は建交労組合員に「建交労に入ったのか、今後見る目を変えるからな」と脅しをかけたようであるが、今後見る目をどのように変えるのか具体的に明らかにすること。また、今日までの団体交渉において明らかにしてきたが、上野事業所の所長は、「建交労だからね」ということで、契約社員として契約しない、パート社員として契約しないということを行ったが、これに対する会社側の見解について明らかにすること。
7. 労働組合法第7条には次に掲げる行為をしてはならないとして、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」を「不当労働行為」として禁止しているが、上野事業所所長の行った行為または言動は「不当労働行為」でないのか会社側の見解を明らかにすること。
8. 上野事業所の所長は2010年度末退職し、その後嘱託として採用されたようであるが、会社側は、今日までの団体交渉において「会社が必要としたから残した。または、現場長の要員事情で残している」と回答していたが、不当労働行為を発生させるために残しているのではないのか、会社側の見解を明らかにすること。
9. JR東日本会社は、グループ企業における「法令の遵守」を方針としているが、グループ企業の一員である東日本環境アクセス会社の事業所長が「不当労働行為」という法令違反を犯したことに對する対処方について具体的に明らかにすること。

以上

2011年 6月24日
環境アクセス申11号

株式会社東日本環境アクセス
代表取締役社長 原田尚志 殿

全日本建設交運一般労働組合
全国鉄道東日本本部
執行委員長 三浦正雅



パワハラ及びエルダー満了後の取扱いに関する緊急申し入れ

昨年度、会社は「変わる」をテーマにさまざまな取り組みを行った。社長は、「新企業理念・行動指針の制定」「人事・賃金制度の改正」「SVによる新たなOJTの発足」「JR東日本東京資源センターの開設」「エキュート大宮における清掃業務の奪還」等、当社にさまざまな「変化」を生み出し、大きな成果を上げることができたと自画自賛し、総論では全社員一体となって行動を展開して行かなければ「変化」は生まれないとしているが、各論では組合差別、社長のお気に入りでない者は排除するという姿勢が最近の言動から明らかになっている。

よって、下記により緊急申し入れを行うので、6月30日までに団体交渉を開催して、誠意ある回答を行うこと。尚、回答は文書を以て行うこと。

団体交渉には、会社側の最高責任者であり、申し入れ先である代表取締役社長を必ず出席させること。

記

1. 横浜事業所において、当該組合員（パート社員）が事業所長によるパワハラ（いじめ）の被害にあっているが、会社側の対応方を明らかにすること。
2. パワハラ被害にあっている本人が、「アクセス会社・セクハラ担当者様」という書面を送付しているが、会社側の本人に対する対応方を具体的に明らかにすること。
3. セクハラ及びパワハラ（いじめ）、権力を傘にきた恫喝はアクセス会社において常に発生しているが、事業所長、副所長、チーフという役職についている者が犯した場合の対処方について具体的に明らかにすること。
4. 当組合は、「アクセス申7号・8項」（2011.2.24付）において、「エルダースタッフ、エルダー出向満了後、希望する者は65歳に達する日の属する月の末日まで契約社員、65歳に達する日の属する月の翌月1日以降パート社員として継続雇用すること」との申し入れを行い団体交渉を行ってきた所である。以下は交渉経過（ボイスレコーダーより）であるが、この交渉経過による社長の見解を具体的に明らかにすること。
組・（図説ある）「必要な用件」とは。
会・採用にあたっては就業規則に定めがあるので、その用件をしっかりと克服して、その上で採用を行うということですか。
組・どういう定めですか。
会・…………… 何分間か返答なし。
組・そちらが言ってるのは契約社員の就業規則28条のことですよ。
会・さらに1条、いわゆる契約社員としての的確性を見たらうえて、当然選考試験があるわけだが、選考試験に合格したなら契約社員として採用できる。

組・契約社員の選考試験は何時やるの。

会・契約社員の採用時期ですよ。

組・何時やるの。

会・常時やっていますよ。

組・常時やっていると何が何時やってるの。

会・契約社員でしょ、契約社員は必要な時ですね。

組・何月でもいいのか。

会・必要な都度ですよ。

会・要員が不足すれば、その要員を補填することで募集をかけて。

組・そのような事であれば、まさかこんな事は出てこないよな、パート社員が契約社員になる為には、「組合を脱退したらなれるよ」という事はないよな。

会・それはありえない。

組・ありえないよな、ありえない事が起こったよと言うことは前回言いましたよね。指導かなにかしましたか。

会・黙して語らず。

組・してないですよ、貴方たちは常にそのような事を言ったって、この場を逃ればOKと、だから此の会社は狂ってるし、おかしい会社だし、良くはならないと、いくら団体交渉で、そういうことを主張したってこの場さえ終れば終わりよと。

会・いや。

組・終わりでなかったら、そういう事を言った人間が現実にいるわけだし、そういう事で契約社員になった訳ですよ。

会・う～ん

組・う～んたって、此の様に就業規則通りにいってない訳だから、選考試験なんて毎月やってるのか、毎月やってるの。

会・選考試験というか採用については。

組・やる事になってるけどやってるのって聞いているの、やる事になってるけどやってなかったら可笑しいでしょ、だから、前年も話したでしょ、上野事業所でありましたよと2件、「建交労だからね」ということで、契約社員として継続しない、パート社員としても契約しないということが起こりましたと、あちこちで起こってるよと。この時の交渉の時だって、私黙ってたけどその後2回か3回交渉をやった後、貴方たち上野事業所の方の要員事情がどうなってるのか、事業所長の方に話しますよと、駅業の人が清掃に行きたいという話があったという事で話しますよと、ですから所長の方にも本人から残りたいんだという事を話して下さいと言う話でしたよね、やりましたか事業所長にそういう話しましたか。

会・まって、何の話か。駅業の。

組・駅業の人が清掃部門でもいいと、だから残りたいんだと。

会・定年後ですか、定年後。

組・エルダースタッフ終了後だ。

会・あ、エルダースタッフ。

組・エルダースタッフ終了後、駅業で上野コインロッカーで働いている人が、上野事業所の清掃でもいいんだと、継続雇用して貰いたいんだと言う話があるんですよと言うことで、団体交渉やりましたよね。その前には、契約社員をパート社員として継続雇用して使えという話もしましたよね。その時、貴方たち言っていたのは、継続雇用して使うには要員との絡みがあるんですという事でしたよね。その後申し入れ書を出してやった時、要員上の需給がどうなっているのかと云うのは調べなければならぬんですよと、だからどうなってるか事業所の所長の方に話しておきますから、本人は事業所の所長の方に話して下さいとなってるよね。ところが事業所長の方にそういう話

がいつてるのかと調べると、事業所長の方はそういう話は聞いてないということが明らかになっている。団体交渉終れば関係ないんだということですよ、だから狂ってるんだ。本社の団体交渉の中ではそういう話しになってるんだよと、その時の事業所長は〇〇さんだよ。そしたらあれかこういう〇〇事業所長だとか、あちこちの事業所長というのは自分はまだ残りたいと言ったらまだ残れるのか。自分は残りたいとそしたら残れるのか。

会・それはない。

組・それはないたってあるんじゃないか。今〇〇さんは何よ。新宿の事業所長は何よ。何言ってるのよ。

会・それはない。

組・何言ってるのよ、会社が必要としたから残してるのか。

会・現場長の要員事情。

組・現場長の要員事情、要員はいないのかよ。副所長だってたくさんいるだろう、そんなことではないだろう新事実は。これが今の会社ですよ。だから狂っていると、可笑しいと、この会社は何を考えているかわからんと云われてる中身だろ。だから社員はだれも本社の事を信用してないんですよ。それを能天気信用して貰っていると、それはそうだよな、指揮命令系統から云ったら、本社だから上司だから言うことは聞くよな、言うことを聞かないとやばいから。言うこと聞くのをいいことにやってる話だろ。ところが、誰も信用なんかしてないよ。我々だって信用してない、団体交渉やって、交渉が終れば終わりだろ。だからこの会社が信用して貰い、社員を大事にする会社だよと思って貰うには、エルダースタッフ終了後でも残りたいと云う人がいたら残しますよという制度にすればいい。だって、第2種特別休日制度を採用するところはそのまま残れるんだろ。第2種特別休日制度を適用する箇所に勤務する契約社員のうち、エルダースタッフ満了後に採用された者については、現行の基本賃金と同額を基本給としますとなっているんだから、当然のこととして残してるんだろ。だけど清掃の部分は残さないというのは何なのよ。今まで団体交渉やってきたのは此の問題だからな

会・制度は

組・何云ってるのよ、この時〇〇さんが言った言葉は、「建交労だからな」と言ったよと云ったじゃないか、だからそういう理由で残してないんだろ。この回答にある、「必要な要件」とは組合かと勘繰らざるを得ない。意に沿う組合にいればいいのか。

会・それはないですね。

組・そういうふうに勘繰らざるを得ない。だって、先程言った新宿の問題だってそうだろう。パートから契約社員になるには副所長が言ったんだから、それだって最近だろ。契約社員になるには、「建交労をやめれ」と、それも1月か2月だろ。

会・それは非常に遺憾だよな。

組・遺憾ですよ、遺憾なら遺憾だよと言った本人に話しましたか。〇〇副所長に。

会・それは団交の前に聞いてるから、合って話してる。

組・だから、「必要な要件」とは組合変われと言うことか、だけどその副所長はお咎めなく副所長としてやってるわけだろ、だから我々は、エルダースタッフ満了後65歳に達する日まで、希望する人は契約社員として残せと云うことだよ。そんなことは判断出来るんだろ。

会・黙して語らず。

組・パートで残してる所もあるしな。

会・契約社員で残すとしたら、経費が大きいのでパートで残れるかやってる所もある。

組・清掃の部分で契約社員で残りたいと言ったら、残さないと云うからパートで残っただけだろ。この会社は、事業所長の言うことはそのまま通っていくのかね、契約社員パート社員の雇用契約するのは誰なのかと云ったら事業所長だからと云って、事業所

長は何でも出来るのか。そういうことであるから〇〇所長みたく、「建交労だからね」と言って契約しないということになるんだろ。貴方たち本社の考え方はみんなそう
だろ。それを改める考えはないのかこの場にいたって。

会・採用行為は、エルダー出向になってますから、今後の採用については将来的にエル
ダー出向者は先細りになるじゃないですか。

組・エルダー出向はね。

会・いずれにしてもそうすると大量退職時代を後数年で向かえる訳ですので、退職は毎
月発生する訳で、エルダースタッフの皆さんは1年ですけども。

組・あのね、エルダースタッフとエルダー出向の違いはまったく違うのを理解してるの
理解してないの。

会・エルダースタッフはうちの社員です。

組・エルダー出向は清掃に入ったらどんどん止めていってるだろ違うか。

会・あの～

組・違うか、だから要員的には事業所で困ってるんだろ、事業所で、貴方たちの監査結
果だとか、いろいろな資料で結果出しているけどそういうふうを書いてあるじゃない
ですか。

会・厳しいですよ。

組・折角開けておいて、誰か来るといって開けておいて、1ヶ月くらいたったら居
なくなると、要員需給が回らなくなったと今騒いでいるだろ。そういう実態なんだ
ろ。

会・厳しい状況は。

組・なんでこんな実態なのよ。なんでこんな実態なのか貴方たち分析しているの。

会・ま、自分の退職理由には細かい事は書いてないが、体調を壊した人も中にはいて。

組・体調を壊した人もいるよ。

会・自分の理解していた清掃と、清掃が厳しいと、理解していた事と実態が違うとい
うことで。

組・そういう事で止めるか、JRに戻るか、別の所を探すと云うことだろ。まして、エ
ルダースタッフで残るのは後何ヵ月かだ。だからエルダースタッフでいる人達が清掃
の部分で残りたいという人達がいたら、残すべきじゃないですかと言ってるんですよ
それもやりません、何もやりませんと云うのは狂ってるんじゃないですかこの会社、
ましてやエルダー出向だけを探ると、ところがエルダー出向はどんどんと止めていく
と、今度需給が逼迫してどうもならんと、ましてやパートやなんか採用してるんでし
よ。採用してなんぼ残ってるのよ。採用して歩留まりはなんぼよこの会社。

会・あ、歩留まりね。

組・ハロワーク通じたり、いろんな事で採用して。

会・あ～、歩留まりは計算してないの。

組・大変だろこの会社。

会・大変な会社です。

組・だからこういう状態でありながら、エルダースタッフが残りたいと言っても、残す
考えはないというのは何なんですか貴方たち、この会社。

会・会社はこの人達をうまく使えと。

組・使った方がいいじゃないですか、4年間もこの仕事やっていてわかっているんだか
ら。有効に使うようにすればいいじゃないですか、そして65歳以降はパートですよ
と、それでもいいという人を有効活用すればいいじゃないですか、それもやらないと
いうのは何でやらないかと、何でやる気ないのかと言うと、残ると言うのは建交労が
多いからだろ、そんなのわかってる。

会・それは。

組・それじゃ、東労組で何ぼ残ってるのよ。

会・ま、今残りたいという人もいるし、うちは契約社員で採用してるから残って下さいと、所長が判断して残してる。

組・だから所長が判断して残してるんだろ。だから、うちら声がかかってこないのよ、前から言ってるだろ、声がかかる訳ないだろと、建交労は。そういうやり方は止めた方がいい、何時までやってるんですかと、だからこんな会社良くなると、若い人は残らないよこんな会社、悪いけども、だから此の団体交渉を境に改めなさいって、ましてや、エルダースタッフは数ヶ月しかない。来年の3月31日でいなくなるもねエルダースタッフは。

会・確かに今副委員長が言ってる通り、入れ替えの激しさを見れば、——— 考え方としては止むなく、無理遣い残ってもらってる人もいますけども、駅業の人は。

組・駅業は足りないんだってな、だから残りたいくないという人も3ヶ月残ってくれといういろやってるようだけど。

会・駅業はね、——— 穴開ける訳にはいかないから。

組・同じだろっての、エルダースタッフは真面目に働いてるんだろ皆、エルダー出向と違うから真面目なんだわ、エルダー出向は出向でJR社員だから彼らとは違うんだ、エルダースタッフはアクセスの社員だから真面目にやらなければならないんだ。だから真面目なんだよみんな、けども残さないもな此の会社、そして需給がパンクしてんだよ。

会・エルダースタッフを今後有効に使えと言うのは、御提言でありますので、ある意味厳しい雇用情勢でありますので、どういう形でやるのかは別として、残って貰うという事は現実には発生している訳ですから、今の話を頂いた内容につきましては考えていく。

会・あと、その職場職場によって、そこで要員がどうだと云うのがあるので…… 事業所事業所によって違うので事業所として検討していかざるをえない。

組・8項は個別具体的にやるので、別途やりたいと思います。

4. 当組合のエルダースタッフ社員は、無断欠勤もなく、事故を起したこともなく、業務も他の社員と遜色なく行ってきたが、エルダースタッフ期間満了後契約社員としての雇用継続を求めても、当該組合員のみ継続雇用しない理由を具体的に明らかにすること。

5. ハローワークにおいて採用の募集を行っているのか明らかにすること。

6. エルダースタッフ期間中、無断欠勤もなく、事故を起したこともなく、業務も他の社員と遜色なく行ってきた組合員が、ハローワークの指導に基づいてアクセスの採用試験に応募した場合の取扱いについて明らかにすること。

以上