

民主化闘争情報

No. 905
2014年6月6日
発行 日本鉄道労働組合連合会
(JR連合)

JR連合に加盟するJR東日本連合の日本レストランエンタプライズユニオン(以下、NREユニオン)の新津執行委員長は、6月5日、雇止めに対する地位確認を求めて会社側を提訴した。また、NREユニオンは、同日、東京都労働委員会に対して、不当労働行為救済申し立てを行った。

NREユニオン新津執行委員長が会社側提訴 同日、都労委へ不当労働行為救済申し立ても

主治医は「従前の業務に就労可能」、しかし会社は「雇止め」を通告！

昨年12月1日、NREユニオンの新津執行委員長は、出勤途上の会社施設内で転倒、左肩腱板の断裂を負傷した。その結果、約3ヵ月にわたる入通院を余儀なくされ、長野労基署から「通勤災害」の認定を受けた。新津氏は半年契約更新の臨時社員であり、休職したうえで治療に専念、順調に回復してきたものの、会社が3月に入って、契約更新しない可能性があることを唐突に文書で通告してきたことが発端である。

これに対して、新津氏は「従前の業務に就労可能」とする主治医の診断書及び契約更新希望を会社に申し出るとともに、JR連合及びNREユニオンが新津氏に対する「通告書」撤回を求める団体交渉などの取り組みを行ってきたところであるが、会社は3月31日に「雇止め通知書」を新津氏に手渡し、4月1日に失職した。

今回のケースは労契法の趣旨に反し、非正規労働者に対する重大な挑戦！

今回のようなケースは本来、団体交渉に及ぶまでもなく、労使の信頼関係のうえに立って、解決されるべき事案である。しかし、NREユニオンを巡っては、昨年5月の結成以降、会社は労働協約の締結に応じないばかりか、団体交渉において具体的な回答を行わない、或いは期日を引き延ばす等の不誠実な態度も極めて問題である。これは、労働基準法で禁じられている「不誠実交渉」にあたるばかりでなく、新津氏の雇止めはNREユニオンの組合活動を阻害することを目的とする「不利益取扱」に他ならない。

また、5年6ヵ月もの間、問題なく契約更新が繰り返されており、通勤災害による負傷から回復後も引き続きの雇用を希望していたことから、2013年4月に施行された改正労働契約法の趣旨に反する不法行為であり、非正規雇用として働く労働者に対する重大な挑戦である。

2013年4月改正の労働契約法のポイント（厚労省ホームページより）

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

JR連合は従業員を守る救済窓口を設置！

NREユニオンと連携して不法行為の撲滅に取り組む！

(株)日本レストランエンタプライズの不法行為を許さない！

ーNREユニオン委員長の不当な雇い止めに対する提訴等にあたってのJR連合コメントー

2014年6月6日

日本鉄道労働組合連合会(JR連合)

昨日、JR連合に加盟する日本レストランエンタプライズユニオン（以下、NREユニオン）新津三男委員長を不当に雇い止めした会社（(株)日本レストランエンタプライズ、以下NRE会社）を相手取り、地位確認（復職）を求め、提訴するとともに、NREユニオンは、交渉期日の引き延ばしや明確な回答を一切示さない「不誠実交渉」や組合潰しを目的とする新津委員長の不当な雇い止め（不利益取扱い）に対して、東京都労働委員会に「不当労働行為救済」を申し立てました。

NRE会社長野列車営業支店（長野新幹線の車内販売業務）において、賃金の支払いを伴わない準備・移動時間あるいは実態の伴わない休憩など、いわゆる不払い残業が常態化している「ブラック企業」とも言える職場を改革すべく、同支店所属の臨時社員及び一部正社員有志18名（当初、現在14名）が昨年5月22日にNREユニオンを結成し、JR連合に加盟しました。

NREユニオンは、NRE会社に対して、労働協約の締結、不払い残業の支払いを求め団体交渉を申し入れましたが、組合員に対する脱退懲罰等が行われる一方、団体交渉を不当に拒絶、あるいは期日を引き延ばす等、不当労働行為が繰り返されてきました。7月4日に初めて団体交渉を行ったものの、NRE会社は組合員名簿を提出しなければ具体的な回答はしないとの姿勢に終始するとともに、交渉確認事項を履行しないなどのいわゆる「不誠実交渉」を繰り返してきました。また、NREユニオンが支払いを求めた不払い賃金については、その内容を何ら組合、本人に伝えることなく、不当労働行為を糊塗するかの如く一方的にその一部の支払いを行い、今日に至っているほか、会社は未だ労働協約締結に応じていません。

昨年12月1日、新津委員長は、出勤途上の会社施設内で転倒、左肩腱板の断裂の怪我を負い、その結果、約3か月にわたる入通院を余儀なくされました（通勤災害認定）。新津委員長は休職のうえ治療に専念し、順調に回復してきましたが、NRE会社は、新津委員長に対して、「従前の業務に就労可能」とする主治医の診断書があったにもかかわらず、3月31日、「雇用契約に特定される従事すべき業務に復帰することは難しいと判断した」ことを事由に、臨時社員である新津委員長に雇い止めを通知し、4月1日、新津委員長は失職しました。当雇い止めは、いわゆる客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは到底認められず、改正労働契約法の本旨を踏みにじる重大な不法行為であると同時に、JR東日本グループ内唯一のJR連合系組合の弱体化を狙った不当労働行為です。

さらには、NRE会社長野列車営業支店以外の臨時社員の方々からも不法行為に関する複数の内部告発があり、JR連合及びNREユニオンとして「救済窓口」を設置し、不法行為の実態を把握し、対応することとしました。

JR連合は、NREユニオンとともに、新津委員長の復職とNRE会社の不当労働行為撲滅をめざす裁判闘争等に勝利するとともに、そしてNRE会社がコンプライアンスを遵守する明るい職場を創る闘いを展開します。