

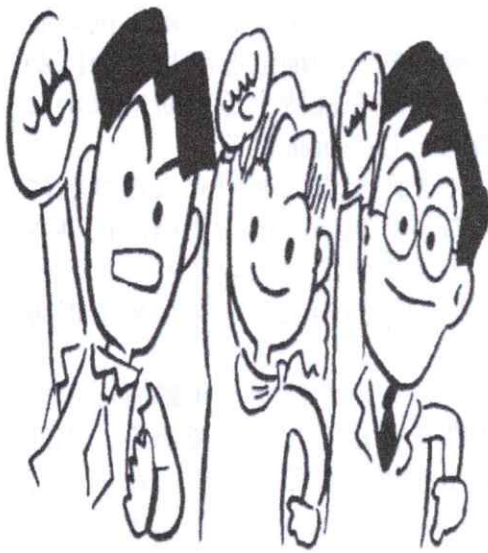
建交労・京王新労組支援共闘ニュース

東京都江東区門前仲町1-20-3 TEL 03-3820-8644 2020年12月6日

東京都労働委員会

委員長雇止め調査が進む

昨年11月に京王は佐々木委員長から車両清掃の仕事も奪い、京王から排除しました。継続雇用でバス運転の仕事も奪い、生活保護以下の賃金でバスの車両清掃を命じていました。支援共闘が争いを拡大するなど訴える中で雇止めの暴挙です。直ちに都労委に不当労働行為救済申立を行うとともに実効確保申立も行いました。



コロナウイルス感染防止のために期日が飛んでいきましたが再開され、第6回目の調査が11月13日に行われました。未だに三密を避けるとして委員会は調査への参加人数に制限をつけています。組合からはこの制限を緩和するように申し入れ、労使が揃う場以外は来ていただいたみなさんに参加して頂いています。

佐々木委員長の雇止め事件を先行して審理することは決まっております。組合側が委員長を計画的に狙い打って攻撃していることを主張しています。会社がすべて後出しで就業規則等の規定を変更してまで佐々木委員長に対して現役時代には賃金差別を、定年になると運転士として雇わない差別、そして今回、運転士が足りない中で雇止めを行っている事実を突き

つけました。これについて会社は反論らしい反論をしていません。

今回は会社から出された準備書面での主張は中労委で明らかになった[㊦]と冠がつけられている「小金井営業所引継ぎ事項」という文書です。中労委では引継ぎ事項で「(新労組員を)できることなら中央線の線路に突き落としてください」との文書が存在することで組合嫌悪意思を認定しました。これを打ち消したいのか書いたとされる副所長は連合労組時代に現在の新労組メンバーと労・労対決にあった人物であるというのです。今までの会社主張と矛盾してきています。

これまでの会社の主張は労・労対決が連合労組時代にあったので、前争議解決後の職場復帰で小金井営業所に一か所就労を求めきたとしていました。簡単に言えば労・労対決を防ぐために京王新労組員を隔離して連合労組員との接触を防いだというのです。ところが今回の主張では労・労対決の当事者を会社がわざわざ小金井営業所に配置したということになります。加えて副所長という立場は成績をつける立場の役職です。そうすると労・労対決の当事者が成績をつけるのでは成績を低く抑えようと考えても不思議ではないことになります。いわば差別をしてきたことを認めるような主張になってしまっています。この[㊦]引継ぎ事項に反論すればするほど会社の主張の嘘がばれてきてしまいます。

次回は1月7日(木) 13:15~都庁第一庁舎38階で調査が行われます。傍聴支援お願いします。人数制限されていますが現在のところ参加者は全員調査へ室に入れています。



最高裁が不当決！組合は直ちに抗議声明を発しました！！

誰でも希望する者を雇用しなければならなくなると、会社はわざわざ新たにバス運転士に車両清掃をさせる仕事を作り上げ新労組員を押し込んでいた差別問題で提訴していた最高裁が10月6日に不受理・棄却の決定を出しました。直ちに支援共闘会議・弁護団連名で抗議声明を発しました。以下に抗議声明を紹介します。

京王電鉄らによる違法な雇用延長差別を免罪した不当決定に対する声明

2020年10月9日

2020年10月6日、最高裁判所第三小法廷（裁判長宮崎裕子）は、上告人兼申立人ら3名による上告を棄却し、同人らの上告受理申立を受理しない決定をした。同決定は、定年後の雇用延長差別を容認し、上告人兼申立人らのバス運転士としての労働契約上の地位を認めないばかりか、損害賠償請求も認めないという東京高等裁判所における不当判決を維持する判断にほかならない。会社による違法な雇用延長差別を免罪した本件決定に断固として抗議する。

本件は、入社以来30年前後にわたってバス運転士として働いてきた上告人兼申立人ら3名について、定年後、希望するバス運転士の仕事を取り上げ、ひたすらバス車両の清掃業務に従事させ、賃金も生活扶助以下の著しい低額で定年前の年収の30%以下とする酷い扱いに対して、上告人兼申立人らがバスの運転手（継匠社員）としての地位の確認と損害賠償の支払いを求めて提訴した事件である。

高裁判決は、高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図ることをかかげた高年齢者雇用安定法の趣旨に反する不合理な差別であることを看過し、その違法性を否定したものである。本件において会社は、旧高年法のもとで定年後にバス運転士として雇用を継続するとしていたものを2012年に同法が改正されて希望者全員の雇用が義務づけられるようになると、ひたすらバス車両の清掃業務に従事させる再雇用社員制度を設け、上告人兼申立人らにこれを適用するという著しく不合理な取扱いをしたものであるが、最高裁は、このような著しく不合理な高裁判決を維持したのである。このような最高裁の決定は到底容認できるものではない。

しかも、本件の雇用延長差別は、京王新労働組合（以下「京王新労」）の現職の執行委員長のほか中心的な活動を担ってきた上告人兼申立人ら3名に対する不当労働行為であり、組合としては、労働委員会に救済を申し立てて係争中であるが、上告人兼申立人らは、本訴においても不当労働行為による違法行為として争ってきた。京王新労は、2001年に京王電鉄と連合労組が合意した大幅な労働条件変更を伴うバス部門分社化に反対して結成された労働組合であり、会社から様々な組織破壊、差別攻撃を受けている。会社の業務引き継ぎ文書においては組合員に対する差別的な査定を継続するよう指示したり、組合員について「許されるなら中央線の線路に突き落としてください」と記載するなど、会社は徹底して新労を敵視している。しかるに、最高裁は、本件の雇用延長差別について、不当労働行為と認めず、地位確認はもとより、慰謝料の支払いも退けた高裁判決を維持したのである。このような最高裁の決定は到底容認できるものではない。

さらに、最高裁の決定は、上告人兼申立人らの上告を棄却し、上告受理申立を不受理としたことについて一切理由を示していない。上告人兼申立人らの訴えに一切応えず、三行半を下したものであって、この点においても到底容認できるものではない。

我々は、今後も、上告人兼申立人らをバス運転士として復職させ、京王新労に対する不当労働行為をやめさせるためにたたかうものであり、会社に対して、争議を全面解決するよう強く求めるものである。

建交労京王新労働組合支援共闘会議・京王新労差別事件弁護団