

2020年11月9日

東京都労働委員会
会長 金井康雄 殿

日本労働評議会中央執行委員会
委員長 長谷川清輝

争議行為予告通知書

労働関係調整法第37条の規定に基づき、下記のとおり争議行為に関する通知をいたします。

記

1、目的

定年制延長要求、労働協約締結要求、及び労評タカサゴ分会分会長に対する懲戒処分撤回要求

2、日時

2020年11月21日午前0時以降から問題解決の日まで

3、場所

株式会社タカサゴ（東京都豊島区目白1-1-1）に勤務する労評タカサゴ分会の組合員が就労する全職場

4、概要

前項記載の就業場所において、連続的あるいは断続的にあらゆる形の争議行為を単独又は併用して実施する

5、経過

◆2019年度

日本労働評議会タカサゴ分会は、2019年4月にタカサゴ分会大会を開催し、65歳定年制延長を活動方針として掲げ、スト権の確立を決定。6月5日に定年制延長を議題にあげ団体交渉を行ったが、決裂。

◆2020年度

今年に入り、11月に定年を迎える組合員がいることもあり、再

び定年制延長問題に取り組む。1月15日に団体交渉を申し入れ、2月26日に団体交渉が行われた。会社は①定年制延長は考えていないこと②定年を迎える労働者には組合員であっても個別に労働条件を提示するという回答。

組合としては、個別に提示するのではなく、制度として定年後の嘱託契約について組合と交渉すべきだという主張をし、決裂。

◆コロナ禍にあって団体交渉の中止

4月7日に緊急事態宣言が発令されたことにより、4月6日に予定されていた団体交渉は中止を余儀なくされる。

◆6月3日に団体交渉が再開される。3日の団体交渉では時間切れとなり、継続交渉として6月22日に団体交渉が行われた。組合は定年退職後も同一の仕事をすることから、同一労働同一賃金であることを主張して、労働協約を組合と結ぶべきであると主張したが、会社は、早急に団体交渉を打ち切り、その後組合からの団体交渉申入れに対し、明確な回答をすることなく、実質団体交渉拒否を繰り返した。

◆会社は、組合との交渉議題になっている定年後の嘱託契約について、団交拒否をしながら、7月29日に就業規則の変更となる、「再雇用規程」の変更を朝礼で発表した。従業員代表でもある組合分会長は、会社から意見提出を求められたが、組合との交渉中の議題でもあり、非組合員の意見も十分に聞いていないことから、拒否したところ、会社は、「意見無し」として労働基準監督署に就業規則の変更を届け出ている。

分会長は、この「再雇用規程」の件と、夏期一時金が遅れた原因が会社の団体交渉拒否にあることを問題にした8月22日付けの「タカサゴ分会ニュース」を昼休みに、会社休憩室で非組合員に手渡したところ、後日呼び出され、就業規則違反だと言われた。

◆組合は8月24日東京都労働委員会に「あっせん」を申請した。会社は、「あっせん」については拒否するとし、委員会立会の下での、今年定年退職する組合員に対する会社回答のみならば、団体交渉に応じると逆提案してきた。組合は、委員会立会の下で、当該組合員の嘱託契約について交渉し、組合との労働協約として決着をつけた旨回答したところ、会社は自ら提案してきた立会団交についても拒否をしてきた。

◆今年は、コロナ禍で5月に分会大会を開くことができなかったが、9月5日、分会会議を開き、この間の会社の団体交渉拒否の対応等について経過説明を行い、全組合員の総意で定年制延長を勝ち取ることを決議し、組合員全員でストライキ権を確立した。

◆さらに、9月16日付けで、会社は、分会ニュースを「事業場内で配布したことは、就業規則違反だ」として、分会長に対して、懲戒処分を言い渡し、始末書を書くことを要求してきた。組合はこれに対して、すぐさま抗議し団体交渉を申し入れた。

◆10月13日に4か月ぶりに団体交渉が開かれ、組合は分会長に対する処分撤回を求めたが、会社はこれを拒否した。団体交渉終了間際に、会社は今年の11月に定年になる組合員の「労働条件通知書」を組合に提示してきた。組合は、次回団体交渉までに、「労働条件通知書」に関する質問事項を事前に提示することを伝えた。

◆10月28日、60歳定年以降の嘱託契約についての団体交渉がもたれた。年収にすると83%ぐらいになるが、同一労働であるにも関わらず、嘱託者には正社員時代に定額一律に支払われていた「住宅手当」がつかないことには、納得が行かないということで組合は再考を求めた。会社も譲らなかったのが、双方持ち帰りとなった。

10月31日組合は分会会議を開催し、団体交渉の状況報告を行い、組合員からも「住宅手当」については譲るべきではないという意見が出て、必ず獲得しようと確認し、争議行為も辞さないことを確認した。

◆組合は、11月3日付で、執行部が全員参加できる11月9日を次回団体交渉日に指定して、団体交渉申し入れを行う。

◆会社は、組合の団体交渉申し入れに対して11月6日付で「回答書」を送信してきた、会社の見解は変わらないので、団体交渉は行わない旨を伝えてきた。

◆組合は11月9日付で、明確な「団体交渉拒否」であることの確認の文書を送信し、争議行為も辞さない旨通告した。

以上