

令和元年（行ウ）第556号

原告 全日本建設交運一般労働組合東京都本部バス関連支部外1名

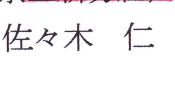
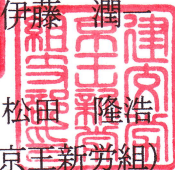
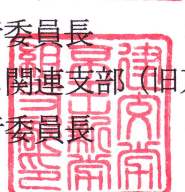
被告 国

要請書

2020年7月8日

東京地方裁判所民事36部合議B1係 御中

建交労京王新労組支援共闘会議
議長 伊藤 潤一
建交労東京都本部
執行委員長 松田 隆浩
建交労バス関連支部（旧京王新労組）
執行委員長 佐々木 仁



私たちは原告ら労働組合に対する組合潰し、差別事件を解決するために結成された建交労・京王新労組支援共闘会議および原告単産地本・支部です。

本事件は中労委が2019年7月2日に命令を交付し、組合の求める昇給・昇格等に関する差別是正の申立については、これを棄却するなどして退けたことから提起したものです。きわめて不当な命令であり、その認定・判断には重大な誤り、違法があり取り消していただきたく要請します。なお、中労委は不当労働行為と認めて一部救済を命じ、この一部救済に対しては会社が取消訴訟を提起し、すでに令和元年（行ウ）第334号事件として御庁に係属しています。

会社は、昇給・昇進について京王新労組組合員を電鉄労組の組合員と差別し、その差別を毎年積み重ね拡大させてきました。電鉄労組と京王新労それぞれの労働組合員の賃金及び格付けを比較した場合に、京王新労の組合員全員が明確な差別を受けており、それが所属組合の違いによるものであることは一目瞭然であります。しかも、組合員らは、バス運転士であり、その仕事、提供する労働に質的な差はないのであって、差別を受ける理由は存在しません。

会社が差別の理由としている評価制度は、その導入自体が新労弱体化を狙ったものであり、その仕組み及び運用とも不合理なものであるのみならず、そもそも労働者に適用しうる法的な根拠ももたないものです。

会社は、このような差別にも屈せず、労働条件の維持改善を求めて活発な活動続ける京王新労に対して、定年に達した組合員を雇用延長しないで、職場から排除してきました。さらには、希望する者誰でも継続雇用しなければならない法改定がされるとバス運転士の業務に長年従事してきた組合員に対して、ひたすら清掃業務を命じる扱いをしてバス運転業務からも排除しています。

都労委は、定年後の雇用について、電鉄労組と協定して「任用者員制度」を導入し、電鉄労組組合員についてはバス運転士として雇用しているのに対して、京王新労には、この制度の提案すらしていないことについて、不当労働行為として是正するよう救済命令を出しました。中労委でも、これが不当労働行為であることについては基本的に維持されたものの、都労委・中労委とも、それ以外の定年後の雇用差別、長年にわたる昇給・昇格等について組合が求める差別の是正を認めませんでした。

しかし、中労委で明らかにした会社が本物と認める「㊟小金井営業所引継ぎ事項」等に記載されている「中央線の線路に突き落としてください」「毒抜き」の文言等から明確に示される会社の不当労働行為意思は明らかです。

この引継文書自体が査定を始めとした京王新労に対する全面的な差別の不当労働行為性を具体的に指示する文書です。とりわけ京王新労組合員に対する評価の差別を具体的に指示している部分は、評価制度およびその評価の不合理性を裏付けるとともに、会社の不当労働行為意思を明確に示しています。中労委命令はこのことを看過しているのです。

この引継文書には、査定それ自体を始めとした様々な京王新労に対する差別・排除等が記載されているのです。中労委命令においては「任用社員制度」を京王新労に提案しなかったことを不当労働行為と判断しているのですから、そこに示されている不当労働行為意思が賃金の格付け、賞与、報奨金等、継続社員制度、準継続社員制度及び継匠社員制度等にかかる重大な差別においても、また貫かれており、それらがいずれも不当労働行為であることは、容易に認定できるものです。

要するに、本件においては、一貫して明確かつ強固な不当労働行為意思（嫌悪意思）が会社の根底にあるからこそ、会社が京王新労に対し任用社員制度を提案しなかったこと等のみならず、それ以前から連綿と続く重大な差別についても、それら全てが不当労働行為意思（嫌悪意思）が顕在化した不当労働行為と認定すべきものです。

よって御庁におかれましては不当労働行為を看過した部分の中労委命令を取り消していただきたく重ねて要請するものです。

以上