

和解交渉開始から半年、20年争議の全面解決に協力を！

公共交通の安全は健全な労使関係から！！

争議は2002年京王電鉄がバス部門を分社化したときに遡ります。争議は一度は解決しました。正常な労使関係構築が和解の条件とされましたが、裏腹に組合攻撃を続け再び争議となり都合21年間も争われています。その争議も和解協議が2022年に入って行われています。



この事件は別な二つの事件となつて争われています。ところがこの二つの事件は労使が中央労働委員会を被告として行っていることから労働組合と会社が原告となり、同じ法廷で行われることとなりました。通常は労使が争うと組合側が原告となり、被告は会社となるのがですが、この二つの事件では労使が原告となることから法廷内では原告席に労使が隣同士に座ることになり珍しい光景になっています。この事件も終盤にかかっていきませんが現在では公開ではない進行協議で労・使・国の攻防が続けられています。しかし、和解協議ではこの事件も含め全面解決を労使がめざします。

2022/06

建交労・京王新労働組合支援共闘会議

東京都江東区門前仲町1-20-3 TEL 03-3820-8644

京王新労HP : <http://www17.plala.or.jp/keio-sinrou/>

労使が和解を望み！

全面解決を目指し協議を開始！

もともと第一次争議が始まったのは2001年の事でした。京王電鉄が当時の自動車事業部（バス部門）を新設する会社に営業譲渡し、働いている従業員を新設会社に全員転籍する計画でした。この新設するとした会社の労働条件はそれまでの電鉄の労働条件を大幅に切り下げたものでした。

計画は労働者の抵抗で時期も計画も大幅に遅れましたが2002年に分社を強行しました。この時期に作られたのが京王新労働組合です。そして京王電鉄はこの京王新労働組との間で争議になって今いました。この争議も2004年に和解しました。

和解により正常な労使関係を構築するはずでした、しかし、残念ながら構築できず再び京王新労働組との間で第二次争議が始まりました。そして京王新労働組委員長を雇止めした件で始まった事件が東京都労働委員会で審理されてきました。その審理が昨年7月に終わり、労働委員会からは和解の勧告がありました。その和解勧告に従って話し合いで解決することを労使が望み、全面的に争議解決を目指し今年に入って協議が始まっています。

和解協議の陰で一方では

東京地裁に労使が提訴し争う

第二次争議の不当労働行為事件は東京都労働委員会で争われ、さらに中央労働委員会に申立てられ争われてきました。

この中央労働委員会は一部定年後の再雇用で会社の不当労働行為を認め救済命令を出しました。しかし、賃金差別は認めませんでした。その結果、労働組合は認められなかった賃金差別について中央労働委員会（国）を相手に命令の取消を求めて訴訟を起こしました。一方の会社も救済命令には従わずに負けた部分について同じように中央労働委員会を相手に訴訟を起こしました。

この事件は別な二つの事件となつて争われています。ところがこの二つの事件は労使が中央労働委員会を被告として行っていることから労働組合と会社が原告となり、同じ法廷で行われることとなりました。通常は労使が争うと組合側が原告となり、被告は会社となるのがですが、この二つの事件では労使が原告となることから法廷内では原告席に労使が隣同士に座ることになり珍しい光景になっています。

信頼のブランド京王の実現のために健全な労使関係構築を早く！

以下のような出来事も話し合いで解決し安全な電車・バスを！

継続雇用事件も話し合いで解決を

高年法は通常解雇相当の事情がない限り継続雇用を行わなければならないことになっています。

2013年高年法改定以前は労使協定で、一定の者を排除できるような条件が認められていました。労使協定での排除事由が成績評価でした。高年法が改訂され、労使協定で雇用する者を選別・限定する制度は廃止されました。それだけなら、法律の趣旨からいっても、当然にバス運転士として雇用されるべきだったのに、会社は、車両清掃という仕事を、法改訂に合わせて、新たに作り出しました。そして原告らを成績が低いと言って車両清掃に従事させました。

運転手の一人は30年にわたり、無事故無違反で、会社推薦により警察署長賞、警視庁交通部長賞の表彰を受けたことがあります。勤務態度も、遅刻が一度あるぐらいで、無欠勤です。乗客から感謝の手紙をもらったことはありません。60歳を過ぎても、バス運転士として再雇用されるにつき、健康上もなんら問題はありません。この成績評価が通常解雇相当の事由には値しないのですから雇用されるべきでしょう。

バス安全運行を目指し

評価制度も共に改善を！

成績評価制度は、査定のための基準であって再雇用（採用）の基準にそのまま転用すること自体に合理性がありません。その上、京王の採用している成績評価制度は、恣意的な判断が入りやすく、配点バランスにも問題があります。また、安全運行に逆行する運行中のマイクアナウンスや残業量を過剰に評価するものであって、



運転士の能力や適格性を評価するものではなく、継続雇用の基準としての合理性はありません。バス運転士としての継続雇用しないことに合理性がないことは、京王のバス運転士の募集において「大型二種免許取得者、視力矯正0.8以上、通勤可能な方、過去3年以内に免許停止がなく、減点累積2点以内」しか求めていることから明らかではないでしょうか。

意図したものであったかも？

京王の成績評価制度は、原告所属労働組合を差別する目的をもって制度設計がなされているものかもしれません。

運行中のマイクアナウンスの危険性を指摘し、計画的な残業の解消を求めていることを知っていたはずですが。しかし、組合に対する説明も協議もないまま導入されてしまいました。そこがそもそもこの事の始まりです。

安全運行と労働者の健康を守り安全運行を求める労働組合の意見をよく聞くべきでした。

そして、適切かつ公平に運用されるように労働組合とも話し合って行えばよかったです。

組合との健全な労使関係を構築して更に安全運行に運転手が徹せられるようにし、労使が協力すべきです。

建交労・京王新労組支援共闘会議は、乗客の安全を第一に考えて活動をしている京王新労組を敵視し、差別する京王電鉄の姿勢を許しません。

京王電鉄の姿勢は、憲法で認められている労働組合として当然な活動を攻撃しているのです。

労働組合は企業の利益追求の活動の中で行き過ぎを抑制する機能により安全などを担保する社会的存在です。その社会的役割を認めなければ安全を揺るがすことになり会社の利益にもなりません。