

発行：自交総連Km労働組合 台東支部
編集・発行人：片岡 孝徳
〒111-0023 東京都台東区橋場2-20-13
国際自動車株式会社 台東営業所内
TEL 03-5808-9951/FAX 03-5808-9951
E-Mail
:atukmtaitoushibu@dream.bbexcite.jp

台東の風

「争点が整理された村上裁判」

裁判長から「関心点」提示される

第4回口頭弁論が
終わり、次回は9月
20日(火)に決まり
ました。
次回で双方の主張
が出そろい、新しい
段階にはいると思
います。

争点
に残りました。争点
を整理しつつ報告致
します。
裁判長は「替え玉
問題は裁判所として
は関心がないのです
よね。」(裁判長は
女性です)

先日(8月2日)
の第4回口頭弁論で
裁判長の一言が印象
的でした。被告(会
社側)の主張は替え
玉行為を
極悪非道
の行為と
して口を
極めて批
判してい
ました。

村上さんの弱点
でした。それを、裁
判長は関心がないと
言ったのです。
よく考えると裁判
長の言葉の意味を理
解することが出来ま
した。

一瞬あれっ!!と思
いました。被告(会
社側)の主張は替え
玉行為を
極悪非道
の行為と
して口を
極めて批
判してい
ました。

そもそも「村上裁
判」の争点である、
解雇通告が出された
時期は2010年6
月16日です。
(解雇通告書が郵送
された日)

1年近くも替え玉
を発見することので
きない管理体制の不
備など、当時のチェッ
ク体制を徹底的に批
判しています。

しかし、裁判所は
「見るべき所は見
ている」という感想
をいだかせる裁判長
の言葉でした。

さて、本件の争点
ですが

1. 労働協約は自交
総連Km労働組合と
の間で有効なのか??
(「懲戒委員会」は
Km労働組合に対し
ても有効なのか??)

2. アルコール検査
器の運用規定(当時)
で年4回抵触したこ
とが、果たして「解
雇」に相当する内容
なのか??

3. 低営収を理由に
解雇が出来るのか??
4. なぜ「普通解雇」
なのか??

↓ 今回の「普通
解雇」は「懲戒解雇」
の脱法的手段なので
はないか??

原告(村上さん)
の反論準備書面では
替え玉についても詳
細に反論しています。

いわば、後出しじゃ
んけんなのです。

形勢逆転かあ!! 国際Vs中小

乗務員の雑談から見えてくるkmの実態

先日、国際の乗務
員同士の雑談が聞こ
えてきました。

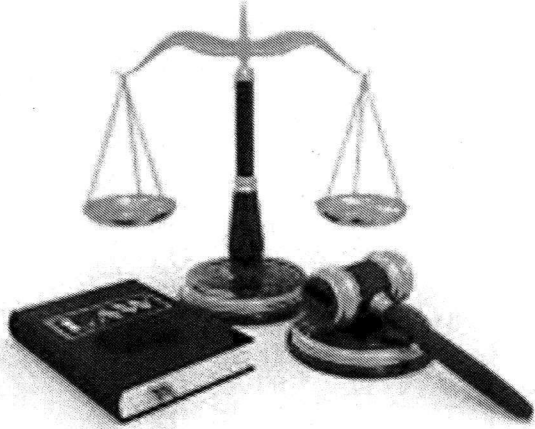
その内容は、他社
の乗務員との会話の
中身のようなでした。

「国際の、しかも
本体の乗務員!?!
銀座にはまだ入れな
いんでしよう!!」
よく辞めないねえ!!」
と、憐れみの声を掛
けられ、何も反論で
きなかつたようです。
かつて東京4社の
一翼を担っていたkm
ブランドは、今や中
小の乗務員からも蔑
まれる始末です。

自称『リーディン
グカンパニー』の経
営陣達は、雲の上か
ら現場を見下ろし、
机上の空論で組立て
た施策を現場に押し
付け、「裸の王様」
状態に陥っているこ
の会社の現実に、未

だに気づいていない
のでしょうか??
数年前までは、営
業成績が悪いと「赤
い車乗るかあ!?!」
と言うのが班長の口
癖でしたが、今やそ
の赤い車の会社内の
会話で、「kmの車乗
るかあ!?!」と言わ
れているのではない
でしょうか??

日交・帝都・大和
に売上を差し出すよ
うな施策で、自社の
乗務員を苦しめ、退
職者を続出させてい
る場合ではなく、働
きやすい職場にする
為にも、もういい加
減、現場目線の施
策を考えないと、何
も魅力のない会社にな
ってしまふのでは
ないでしょうか!?!
《今回【風来末】は
紙面の都合で、第2
面に掲載しました。》



もちろん
ん替え玉
行為は許
されるも
のではあ
りません
有る意味
で、原告

原告(村上さん)
の反論準備書面では
替え玉についても詳
細に反論しています。

原告(村上さん)
の反論準備書面では
替え玉についても詳
細に反論しています。

原告(村上さん)
の反論準備書面では
替え玉についても詳
細に反論しています。

原告(村上さん)
の反論準備書面では
替え玉についても詳
細に反論しています。

画一的な低営収者批判に答える!!

乗務員の評価は営収だけ?? 無事故の評価はどこへ??

村上裁判に出てきた低営収者切り捨てのお粗末に反論します。

具体的には2010年1月から6月までの営収の低さを解雇理由に挙げています。

問題は6か月間の営収の低さが解雇理由になるかどうかです。



6か月間に一度も順位が過半数以上になっていないことを理由に挙げているのです。営収は数字です。営収は数字ですから、100名の班員がいれば1番から100番までの順位が付きます。相対評価という奴です。100番に限らず低順位の者は50番以上になることはほ

とんど無いでしょう。統計的に見ても当然です。どうやら会社は下位の数人は解雇したくてしようがないようです。

もし下位の5名を解雇しても、新しい下位の5名が出てきます。繰り返してこれを実行することで成績を上げようとしているようです。これを組織論で反論することは容易ですが別の機会に譲ります。

今回は、相対評価の点に絞って反論します。会社は事故さえなければ利益は上がると言います。この言い分は、重大事故が続くと良く耳にします。事故が減ると営収一本に絞って煽ります。

乗務員を評価する場合、営収が基準になることは当然でしょう。でも、タクシー乗務員の評価はそれだけでいいですか? 好きこのんで低営収なのではありません。順位が100番目(最下位)で無事故の乗務員と、50番目で100%の有責事故を年1回起こした乗務員を、比較してみてください。

答えはおのずから出てきます。総合的に評価するならば苦情のあるなし、勤続年数による貢献度の評価など単純に営収の相対的順位だけで乗務員を見ることの誤りは誰の目にもあきらかです。

もう一つ付け加えるなら、歩合給であるタクシー乗務員は最低賃金割れすら覚悟しなければならぬ低賃金を、低営収の責任として背負わされているのです。

【風来末】

「ゲロ手当」の創設を!

「ゲロ」って「反吐」、へどです。嘔吐(おうと)とも言います。

タクシー乗務員の仕事をしていると、一度や二度はゲロをはかれた経験はあると思います。

たいていの「ゲロ」は突然やって来ます。事前に袋など用意はしているのですが間に合いません。

「お客さん困るんですよネ」「これではこれから仕事になります」

一言言いたい気持ちを抑えて、半端ではない量の汚物を片づける時ほど、情けないことはありません。

時には営業所の戻りの片づけです。営業時間は削られやる気も失せて散々な結果が待っています。

そこで、「ゲロ手当」です。ゲロを吐かれたら手当が5千円。(少ない?)

お客さん安心して「ゲロを吐いて下さい、後片づけはおまかせ!」と言いなから袋を渡す。

八方収まりませんかネ。

(破人)

◎執行委員会(7月30日)の報告◎

●出席者●

執行委員：高丸、岩崎、大関、
支部長：片岡(台東)、中島(羽田)、
渡辺(浩)(赤羽)

◎議 題

1. 第18回大会・役員改選について
2. 労供事業運営規定に基づく組織整備
3. 規約・規定改定案
4. 高丸委員長の会計報告は次回に延期

村上静香不当解雇裁判

第5回口頭弁論

東京地方裁判所 619号 法廷 (6F)

9月20日 11:30~

多数の皆さんの傍聴支援

宜しくお願いします!!