ŌMIYA NEWS

No.130　2023年2月11日　JR東労組大宮地本

今こそ皆で考えよう！

過半数代表者は「働く者の立場」の代表です！ Part1

公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう！

そもそも、過半数代表者とは？

各事業場の労働者の過半数の信任を得て、36 協定等の労使協定を会社と締結したり、就業規則の作成・変更の際に意見を述べる者のことです。**労働基準法等の法令によって規定され**、会社側と対等の関係に立ち、事業場で働く**労働者の立場で判断し行動する、「働く者の立場」の代表者**です。過半数で組織する労働組合が無い場合は選挙等公平な方法で選出します。

労使協定締結や就業規則の作成・変更について、「働く者の立場」の代表を民主的に選出することが法令により規定されています！

過半数代表者の役割は？

①就業規則に対して労働者の意見を述べる

使用者は就業規則の作成または変更の際に過半数代表者の意見書を付けて労働基準監督署に提出することが労働基準法で定められています(労働基準法第 90 条)。

就業規則は賃金や業務内容等についての契約書のようなものです。最近では「働き方改革」に関する内容や「休業指示にかかわる就業規則の改正」等について改正が行われ、代表者への意見聴取が行われています。

就業規則は私たちの労働条件の根幹に関わる極めて重要なものであり、意見を述べる過半数代表者の役割は重要です！

②労使協定を締結する

使用者が従業員に超勤や休日出勤をさせるには、労働者と使用者が労使協定を結ぶ事が労働基準法で定められています。いわゆる「36協定」であり、使用者がこの協定を結ばずに残業を命じると刑事罰を科せられます(労働基準法第36条)。

超勤時間の上限は36協定で決まり、その内容は働き方に大きく影響します！
営業統括センターの新設や「柔軟な働き方」の進展により、私たちの働き方が大きく変わる中、36協定を締結する過半数代表者の役割は極めて重要です！

③法律で決められている委員会の労働者側の委員を推薦する

安全委員会と衛生委員会を統合した安全衛生委員会が開かれる場合、労働災害防止の取り組みを労使一体となり行うため、過半数代表者がその委員を指名することが労働安全衛生法により定められています。

安全衛生委員会は、安心して働ける環境を築くために職場で発生する問題を議論し、解決していくための重要な場です！

過半数代表者の役割について考え、安心して働ける労働環境を創り出すために、職場の声を反映する代表者を選出しよう！

ŌMIYA NEWS

No.131　2023年2月11日　JR東労組大宮地本

今こそ皆で考えよう！

過半数代表者は「働く者の立場」の代表です！ Part2
公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう！

過半数代表者になるには？

過半数代表者になる要件が決められています（労働基準法施行規則第6条の2）

①監督または管理の地位にある者でないこと
②法に規定する協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること
③使用者の意向に基づき選出されたものでないこと

つまり、過半数代表者になれるのは・・・

◆ 現場長等の管理職・指定職の方は過半数代表者になることはできません！

◆ 会社が過半数代表者を指名したり、選挙・信任投票など公正な手続き無しに過半数代表者となることはできません！

◆ 会社が立候補を促したり、「この人に投票して欲しい」と斡旋したり等、会社の意向に基づき選出された場合は法令違反であり、無効です！

「○○さんに投票して欲しい」とか、「わかってるよね？よく考えて投票するように」など、
会社から投票内容について依頼や斡旋があれば、コンプライアンス違反です！
管理者など「職場の上司」という立場を通じて行われることも同様に違反です！
※過半数代表者選出について労働者間で議論することは全く問題ありません

過半数代表者は労働者間での公平な選出により決められるものであり、使用者の関与を認めるものではありません。また、会社はあくまでも便宜上手続きを行うに過ぎません。

「働く者の立場の代表」を公正・公平に選出し、安全で働きやすい職場を創り出そう!!

ŌMIYA NEWS

No132　2023年2月11日　JR東労組大宮地本

今こそ皆で考えよう！

過半数代表者は「働く者の立場」の代表です！ Part3

公正・公平に選出して安心して働ける職場を創り出そう！

過半数代表者選出は公正・公平に行われていますか？

過半数代表者は民主的な手続きにより労働者間で選出する事が法令で定められています。

しかし実際には守られていない場合が多いため、2019年の法改正で過半数代表者の選出要件として「使用者の意向に基づき選出された者でないこと」が明記されました（労働基準法施行規則第6条の2）。既にお伝えした通り、過半数代表者は労働者間での公平な選出により決定するものであり、使用者の関与を認めるものではありません。

「働く者の立場の代表を選出する」という目的を正しく認識し、より良い職場環境の実現に向け、過半数代表選出が公平・公正に行われるようしっかりとチェックしていきましょう!!

～過半数代表者選出手続きチェックリスト～

- □休職者を含めて十分な周知期間が設けられ選出手続きが行われましたか？
- □投票用紙を配布する際、特定の候補に投票するよう働きかけはありませんか？
- □投票所に「ついたて」を設置する等、投票の秘密を確保する工夫はありましたか？
- □投票用紙やボールペン等にナンバリング等はされていませんか？
- □人により、異なる大きさの投票用紙が配布されていませんか？
- □投票期間の変更や前倒しの開票が行われていませんか？
- □社友会の代表者が選出手続きを行わずに過半数代表者になっていませんか？
- □選出手続きを行わずに一方的に過半数代表者を指名されていませんか？

チェックリストに当てはまることがあればすぐに地本にご連絡下さい！

他にも職場で気になることや不安はありませんか？

ある職場では…

- **投票所についたて等が無く、管理者から見える所で投票させられた**
- **管理者を通じて「出口調査」が行われた**
- **投票所周辺に管理者が立っていて若手の肩をたたいていた**
- **会社から立候補を促されたり、特定候補への投票を求められた**

等の声が組合員から出されています。

また、過去には…

会社が特定の候補を当選させるために昼食会や懇親会を開催し、費用を負担していた事象も明らかになっています!!

会社の意向に基づき選出された場合は無効であり、コンプライアンス違反です!!

公正・公平な過半数代表者選出を実現し、コンプライアンス違反を許さず、安全で働きやすい職場を私たちの手で創り出そう!!

ŌMIYA NEWS

No.144　2023年2月20日　JR 東労組大宮地本

大宮地本内のある職場で

過半数労働者選出において虚偽情報を吹聴し、

ＪＲ東労組の 誹謗中傷・活動の妨害が発生！

現在、事業所内に労働者の過半数で組織する労働組合が無い職場において、過半数労働者代表選挙が各職場で行なわれています。しかし、投票に向けて職場会議室において社友会会員を集め、一部の会員がJR東労組について虚偽の情報を吹聴する事象が発生しています。

※イメージ

職場において、虚偽の情報を吹聴して混乱を招く行為は職場秩序を乱したコンプライアンス違反です。鉄道事業においては特にグループ全体の連携が必要な企業であり、人間関係がギクシャクすれば連携はうまくいかず、様々な作業に支障をきたし、安全をも脅かす事態になることが危惧されます。

さらに、その場には職場管理者（副長）も参加して、虚偽を吹聴しています。これは労働組合に対する不当労働行為です！このような悪宣伝を、職場会議室で会社の許可のもと行われていることは、会社も容認していると言わざるを得ません！大宮地本はこの状況を許すわけには行きません！

JR東労組は、36 協定を結ばなかったことはありません！
36 協定を結ばないと方針を打ち出したこともありません！

虚偽による職場支配ではなく、真実のもと正々堂々
安心して働ける職場環境をつくれる代表者を選出しよう！

ŌMIYA NEWS
No.148　2023年2月27日　JR東労組大宮地本

小山新幹線車両センター「過半数代表者選挙」で不正が発生!!

2月 21 日に小山新幹線車両センターで行われた過半数代表者選挙において、あろうことか、投票用紙にナンバリング（投票用紙裏面に小さく手書きで数字が記載されている）が行われていた事実が発覚し、再選挙が行われる事態となっています！

投票用紙にナンバリングが発生！一体、何のために？

過半数代表者は民主的な手続きにより労働者間で選出する事が法令で定められています。しかし実際は守られていない場合が多いため、2019年の法改正で過半数代表者の選出要件として「使用者の意向に基づき選出された者でないこと」が明記されました（労働基準法施行規則第6条の2）。過半数代表者は労働者間での公平な選出により決定するものであり、使用者の関与を認めるものではありません。

投票用紙へのナンバリングは、その番号と社員を紐づけることで投票内容の個人把握を可能にするものであり、使用者側の関与による、公正・公平な選出手続に反する行為であることは明白です！

また、会社通達にも「不適切な手続きの禁止」として「投票用紙に番号を記載し社員名を対照させ、投票内容を把握すること」が記載されています。

しかし、過去にも他箇所で同事象が発生し再選挙が行われたり、ボールペンにナンバリングが行われたり、サイズの異なる投票用紙が配布される等、

不適切な事象が再三発生し、コンプライアンス違反が繰り返されています！

投票用紙へのナンバリングは、法令に違反する重大なコンプライアンス違反だ!!

一切の不正・妨害を許さず、公正な社員代表選出を求めて共にたたかおう！

ŌMIYA NEWS

No. 155　2023 年 3月 2日 JR東労組大宮地本

『公正・公平な過半数代表者選の実施と、安心して働ける職場の構築を求める緊急申し入れ』を行う！

２月21日に小山新幹線車両センターで行われた過半数代表者選で、投票用紙にナンバリングされていたことが発覚した件について、本部は幹本申第８号で本日、緊急申し入れを行いました。

公正・公平に事業所の労働者過半数代表者を決定するにあたり、使用者側の意図・関与があればその選挙は無効です。そして何よりも、いまだにこのようなことを行っている会社に怒りしかありません！このことは『会社の体質』がそうさせているのだと確信します。私たちは、このことが一職場の問題ではないということを改めて認識一致し、そしてコンプライアンス違反・不正行為・不当労働行為を絶対に許さない体制を構築し、たたかい抜いていきます！

ＪＲ東労組幹本申第８号
２０２３年３月２日

東日本旅客鉄道株式会社
常務執行役員
新幹線統括本部長　池田　裕彦　殿

東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員長　佐　藤　英　樹

公正・公平な過半数代表選の実施と、安心して働ける職場の構築を求める緊急申し入れ

ＪＲ東労組は、職場において連続して発生している事故・事象や、会社より示される業務執行体制の見直しやダイヤ改正に向けて、職場現実を踏まえ真摯に向き合ってきています。また、２月１６日には幹本申６号「小山新幹線車両センター業務執行体制の見直しについて」に関する申し入れ団体交渉を行い、職場の変化への対応に対しても向き合い議論しています。そのような中、先日小山新幹線車両センターにおける過半数代表選挙において投票用紙にナンバリングをしていた事が発覚しました。毎年のように過半数代表選挙において不信や疑念の声が上げられ、繰り返し是正を求め議論してきたにも関わらず、使用者が関与している異常な実態と言わざるを得ない事象が発生していることを看過することはできません。

したがって、今回発生した事象の経緯や目的を明らかにし、再発防止に向けて全職場周知と指導の徹底のもと、公正・公平な過半数代表選挙を実施し、安心して働ける職場の構築を求め、下記のとおり緊急に申し入れますので、速やかに団体交渉を開催し、会社側の真摯な回答を要請します。

記

１．今回小山新幹線車両センターにおいて、投票用紙にナンバリングを行い実施した経緯と目的を明らかにすること。

２．再発防止に向けて全職場周知と指導を徹底し、公正・公平な過半数代表選挙の実施と安心して働ける職場を構築すること。

【申し入れ項目】

１．今回小山新幹線車両センターにおいて、投票用紙にナンバリングを行い実施した経緯と目的を明らかにすること。

２．再発防止に向けて全職場周知と指導を徹底し、公正・公平な過半数代表選挙の実施と安心して働ける職場を構築すること。

ふざけるな!!
いい加減にしろ!!

不正行為を許さず風通しの良い職場を創り出そう！！

ŌMIYA NEWS
No.159　2023年3月5日　JR東労組大宮地本

検修職場において

コンプライアンス違反発生！？

現場長が「誰に投票したのか？」と社員に聞きまわるのはダメでしょ！

あろうことか会社が通達で注意を促し、会社が違反…
しかも法にも触れて…、目も当てられない…（涙）

前略

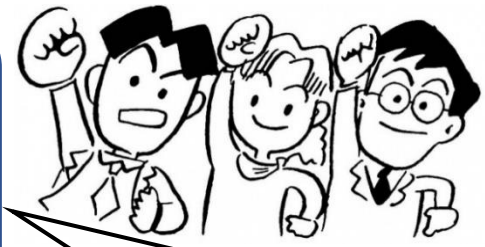
従って、過半数代表者選出に関する手続きは、法令の趣旨に則り全社員に対する確実な周知や、**立候補の自由、投票の秘密の確保など、その客観性や公平性、公正性を担保する必要があり、これまでも会社において行ってきた**ところでありますが、令和５年度の過半数代表者選出に関する手続きについても、引き続き会社が責任をもって行っていく考えに変わりはありません。

特に、投票の秘密の確保は重要であり、過半数代表者の選出に際して、**特定の候補者への投票を強要されることや、投票行動を非難されたり、事前・事後にかかわらず、投票内容について他の社員から執拗に聴取される等、社員一人ひとりの自由意志の表明を制約しかねない行為については、法令の趣旨からも決して許されるものではありません。**

後略

上記文章は大宮支社及び首都圏本部の総務部長名で、会社に掲示された文章から抜粋しました

このままではこの会社の未来はない！
間違っていることに正しい指摘をするのは労働組合として当然だ！



って言うか、当たり前のことを馬鹿にしないで、ちゃんとやってくれよ！

ŌMIYA NEWS
No.166　2022年3月14日　JR東労組大宮地本

大地申第19号「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

ＪＲ東労組大宮地本はこの間、会社より提案された施策について職場組合員の声を元に労使議論を行い、施策に真正面から真摯に向き合ってきました。特に「変革２０２７」の実現に向けて多くの施策が打ち出される中で、スピード感を持ち組合員と共に施策に向き合い、会社と認識を深めてきました。昨年から実施されてきた「『変革２０２７』の実現に向けた組織の再編について」でその目的実現に向け職場の負担が増える中でも安全安定輸送に日々奮闘しています。事故や事象に対しても真の原因究明を行い再発防止に努めてきました。

また、事業運営上必要不可欠な「労働基準法第３６条第１項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」「フレックスタイム制に関する協定」の締結についても事業場で過半数を超える組合員数のいる箇所を中心に協定締結に重要性を議論し、会社とも認識を深め３６協定においては毎年締結してきています。

しかし、事業所内に過半を超える労働組合が無い職場において過半労働者代表選挙が各職場で行なわれましたが、あろうことか、過半数労働者選挙後に所長が投票内容について社員に聞く事象が発生しています。職場会議室において社友会会員を集め、一部の会員が「ＪＲ東労組の人が代表になると３６は結ばない」「そうなると超勤ができなくなってみんなが大変だ」と虚偽の情報を吹聴する事象も発生しています。職場では「現場長なら何をやってもいいのか」「組合の批判で派閥を作り、職場の秩序を壊している」など声が上がっています。

過半数労働者の選出について、首都圏本部企画総務部長名で「特に、投票の秘密の保護は重要であり、過半数労働者代表者の選出に際して、特定の候補者への投票を強要されることや、投票行動を非難されたり、事前・事後にかかわらず、投票内容について他の社員から執拗に聴取される等、社員一人ひとりの自由意志の表明を制約しかねない行為については、法令の趣旨からも決して許されるものではなりません」と職場に周知がされました。その中でいわれている「法令の趣旨からも決して許されるものではない」事象が発生しており、看過できるものではありません。当然、管理監督的立場の所長は何をやっても許されるはずがありません。

コンプライアンスを遵守すべき所長の行為をはじめ発生している問題は、安全・安定輸送に必要な職場のチームワーク・秩序を乱した極めて卑劣な行為であります。合わせて、当たり前のように職場会議室が借りられ、ＪＲ東労組への誹謗中傷をやる集会がやられていることは、会社容認であると言わざるを得ません。

つきましては、今回発生した事象の経緯や目的を明らかにし、再発防止に向けて全職場周知と指導の徹底のもと、安心して働ける職場の構築を求め、下記の通り緊急に申し入れますので、速やかに団体交渉を開催し、誠意ある回答を要請します。

記

1. 川越車両センターにおいて現場長が社員に対して投票内容を聴取した経緯と目的を明らかにするとともに、再発防止に向けて全職場周知と指導を徹底し組合員・社員が安心して働ける職場を構築すること。

2. 社員の親睦を深めることが目的の社友会の借用した会議室において、集会が開催されJR東労組への誹謗中傷がされており、適正な会議室利用になっていないことから、適切な施設管理に努めるとともに、組合への差別をやめること。

虚偽や事実の隠蔽で、チームワークを乱す行為は許さない！
真実に基づき、安全で風通しの良い働きやすい職場をつくろう！

ŌMIYA NEWS

No.191　2023年3月31日　JR東労組大宮地本

「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

大地申第19号　3月28日：第1回交渉

交渉を行う　その①

1. 川越車両センターにおいて現場長が社員に対して投票内容を聴取した経緯と目的を明らかにするとともに、再発防止に向けて全職場周知と指導を徹底し組合員・社員が安心して働ける職場を構築すること。

現場長による過半数代表選挙の内容を聴取した事実を認め首都圏本部として不適切な言動であり、指導した！

組合：現場長が社員Aを呼び出し、誰に投票したか聞いている。法律違反である。

会社：指導職合格者研修終了の受講記録について話した中で、選挙のことについて話をしており、不適切であった。首都圏本部として指導した。

組合：なぜ過半数代表の話になったのか？

会社：会社の考えが正しく理解しているのかなという所があった。
もう一点は、（所長の言葉）「私の想像ではあるけれど、社友会の候補者には入れてないんじゃないの」みたいな言い方をしたと聞いている。

組合：なぜ T（分会長）に入れたのか？と聞かれている。

会社：「社友会の候補者には入れていないのではないか」と言ったと聞いている。

団体交渉に参加した川越車両センターの仲間が事実確認のために現場長に聞いたら、「誰に投票したか聞いていない」と報告される。

現場長の「嘘」を許すな！

≪議論趣旨≫

組合	会社
・「なぜ○○（分会長）に入れたのか」と聞かれている。 ・さらに、社友会所属の会員からも「なんで俺に入れてくれなかったんだよ」と言われており、結果を知っている。 ・事実が合わないため、再調査し議論すべき。	・現時点で会社が現場長から聞いた内容はすべて伝えている。 ・今交渉を踏まえてもう一度現場長に聞き、必要があれば指導をする ・結果どういった形でこの問題を解消するかは一旦預からせていただく ・組合からの意見を否定するものではない。

継続議論！

問題の原因究明をするべきだ！

ŌMIYA NEWS
No.192　2023年3月31日　JR東労組大宮地本

「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

大地申第19号　3月28日：第1回交渉

交渉を行う　その②

2. 社員の親睦を深めることが目的の社友会の借用した会議室において、集会が開催されJR東労組への誹謗中傷がされており、適正な会議室利用になっていないことから、適切な施設管理に努めるとともに、組合への差別をやめること。

社友会が勤務時間内で過半数代表選出について打ち合わせ？？

2022年11月8日、第3会議室で会議室の外に聞こえる大きな声で「俺は組合の役員をやっていたからわかる。組織の方針で、T（分会長のこと）は立場があるから断れない」との内容が聞こえた。勤務時間中にも関わらず、そのような内容が話されていた。しかもこの場には現場長も参加していることが確認されている。

※この内容は会議参加者に事実確認をしています

「私の判断」で会議室が借りられない！？

ちなみにこの第3会議室は、以前は組合の会議で借りられていたのに、

今の現場長になってから「私の判断」という理由で借りられなくなった。

≪第2項の結論≫

●第1・第2会議室が借りられない場合、以前は第3会議室を借りられたが借りられなくなった理由を現場長に確認する。

●社友会の集まりだったのではないか、過半数代表者選挙の話がされていたのではないか、外にも聞こえているし、出席者にも確認したからそういう位置づけなのではないか、勤務的にもどうなのか、事実確認する。

継続議論！

「現場長へ再度事実確認をする」となる！

東労組への嫌悪感を改めよ！
公平・公正に施設の使用を認めよ！

ŌMIYA NEWS

No.222　2023年4月20日　JR東労組大宮地本

大地申第19号「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

4月12日：第2回交渉①

第１回交渉（３月２８日）において、組合の取得した事実と会社の調査した事実が合わなかったことから、交渉経過を踏まえ調査が実施され、会社より回答がありました。

1. 川越車両センターにおいて現場長が社員に対して投票内容を聴取した経緯と目的を明らかにするとともに、再発防止に向けて全職場周知と指導を徹底し組合員・社員が安心して働ける職場を構築すること。

過半数代表に東労組の人が選出されることは会社の意に反するの？？

会社：前回交渉より、新たな事実は取得できなかった。

【組合が掴んだ事実】	【首都圏本部が調査した現場長の報告】
・研修の受講記録から内容のフォローを行う話の流れで、過半数代表者選出について話がされた。	
•組合の経緯は知っているよね。 •組合の人が代表になると川越車両センターが組合を支持しているように見られてしまう。 •なぜＴさん(分会長)にいれたのですか?	・(所長の言葉)「私の想像ではあるけれど、社友会の代表に入れていないのではないかと思っています」といったことを話した。 ・その後、何度かやり取りをしていた中で「実は」ということで話があり、結果的に内容を聞いてしまった。

聴取に至った経過は一部一致しませんでしたが、勤務時間に研修の話の流れから、過半数代表の内容について聴取した事実があったことを確認しました。

過半数代表選挙結果を知っていた？？
会社が運営する過半数代表選挙は一部の人が内容を知れるのか！？

えっ！2人も聴取した人がいるの！！

現場長(社友会所属)と社員(社友会所属立候補者)が投票内容を聴取

投票の自由、秘匿性を奪いかねない
不適切な言動であり、首都圏本部として指導した！

特定の社員に対して、2人が社友会代表に投票しなかったことを追及しており、何故結果を知りえたのか？疑問でなりません。さらに勤務時間で自らの立場を利用し、過半数代表の内容の話がされていること自体問題です。会社からも「心理信条は計り知れない。不適切な言動であり、特効薬はないが機会をとらえ愚直に指導していく」ことで問題の認識を一致しました。

使用者の意向で過半数代表選出が行われれば３６は無効！

現場長の「社友会は会社のビジネスパートナー」という思いがあって、仮にも会社の意に沿った過半数代表者の選出がされた場合、その代表者と締結した 36 協定は無効になってしまいます。

したがって、過半数代表は法の趣旨に基づき事業場で公正・公平に選出されるべきものです。

過半数代表の選出で、組合に所属をしていても問題ないことを確認！

ŌMIYA NEWS

No.223　2023年4月20日　JR東労組大宮地本

大地申第19号「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

4月12日：第2回交渉②

2. 社員の親睦を深めることが目的の社友会の借用した会議室において、集会が開催されJR東労組への誹謗中傷がされており、適正な会議室利用になっていないことから、適切な施設管理に努めるとともに、組合への差別をやめること。

立場を利用した社友会活動は公私混同だ！

話が飛躍しすぎだ！

＜11月8日に勤務時間中行われた会議が、社友会の集まりであったか＞

【首都圏本部調査結果】

○社友会の集まりは行われていなかった。

【会議の内容】

○業務時間内に5S にかかわる会議を行っていた。

○11 月上旬、車両センター周辺の農業用水路に草があり、水路を妨害しているのが見られるので、除草してほしいというご意見をいただき、どのように除草していくか議論していた。

○所長からまもなく選挙が始まるので皆さんにご協力をお願したいというような話が行われていた。

適切ではないととらえており、首都圏本部として厳しく指導した！

組合：勤務時間中に過半数代表の選出についてお願いがされている。参加者は所長・検修副長・副所長も全員社友会に所属していて、結果的に社友会の集まりではないかと認識する。

会社：首都圏本部として適切ではないと判断している。

組合：組合の経緯というのが、様々な所で話がされている。

会社：現場長が過去の経緯を事実に基づいて話すことはあると思うが、特定の組合を誹謗中傷したりすることはあってはならない。

＜便宜供与で借りられていた第三会議室が組合だけ使用できなくなった＞

【首都圏本部調査結果】

【組合に便宜供与していた実績】

○前現場長の時には数回便宜供与で会議室を使っていた。

【便宜供与から外れた理由】

○個人情報に該当するものなど、厳重に管理が必要なものが保管されている。

○便宜共用には向かない会議室であることから箇所長の管理下に置いて貸出対象としていなかった。

会議室に個人情報など厳重な管理が必要なものを保管しておくのか！！

【社友会の使用実績】

○社友会の活動の中に管理者が含まれていたというところがあって、貸し出しを行っていた。

個人情報等、厳重管理すべきものがあるのに任意団体には貸すの？？

明らかな差別であり、不当労働行為だ！！

業務上、第三会議室しか利用ができなかったため分会で利用許可の申請をしたところ「私の判断だ」と利用できず、スケジュールを変更せざるを得ない状況が発生しています。すでに実害は出ており、現場長の独断で差別が行われていることを認めるわけにはいきません。

ŌMIYA NEWS

No.224　2023年4月20日　JR東労組大宮地本

大地申第19号「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

4月12日：第2回交渉③

2. 社員の親睦を深めることが目的の社友会の借用した会議室において、集会が開催されJR東労組への誹謗中傷がされており、適正な会議室利用になっていないことから、適切な施設管理に努めるとともに、組合への差別をやめること。

虚偽妄想による組合への嫌悪感から、人権破壊をやめるべきだ！

組合：組合所属で過半数代表に立候補していることで個人に対する誹謗中傷が行われて。社友会活動の中で、副長をはじめ様々な方から「彼は良い人だけれども所属している組合がね」ということが、再三再四言われてきた。だから現場長も「組合の経緯知っているよね」と言える。

会社：立候補した人が嫌な思いをするのは本末転倒である。事実が確認できれば指導していく。事実を確認しながら問題が発生しないように公正公平な選挙運営ができるよう、特に管理者へ指導していく。

＜組合の経緯って何？＞

【組合】
〇現場長から「組合の経緯知っているよね」という話がされているが・・・
【様々な場面で組合の経緯と称して、過去の事象を切り貼りして、嘘を加え東労組「悪」がつくられている！】
〇国鉄改革時代に職場も荒れて働かない社員と叩かれていた。
〇公共はストライキを認められていなかったけど組合はストをやった。
〇お客様の信頼を失って、赤字でつぶれた。
〇2018年、組合がまたストをやろうとしてお客さまに迷惑かけようとした。
〇36協定は時間外労働を定めるもので組合の方針で結ばない。そうなれば超勤ができない。
〇またお客さまに迷惑をかける。といった話が、2月16日含め様々なところでされている。

会社：現場長が過去の経緯を事実に基づいて話すことはあると思うが、特定の組合を誹謗中傷したりすることはあってはならない。

人間関係の切り離し＝ハラスメントは安全安定輸送にも直結し、職場秩序を乱すコンプライアンス違反だ！！

組合：労働組合に所属というだけで誹謗中傷され安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱している。

会社：チームワークが一番大事である。公正公平な選挙をやるために管理者へ機会をとらえ指導していく。

組合：ハラスメントについて、勤務時間内外において注意するようにとある。組合所属しているからと人間関係を切り離すことが管理者からも言われるのは残念である。そのようなことが無いようにお願いしたい。

会社：秩序を乱してはならないことや職場で問題・事象があってはならない。コンプライアンスというものでは法令だけ守っていればいいものではない。発生しないように対応していく。

組合所属に対し誹謗中傷する者に職場の安全はつくれない！
人権破壊・コンプライアンス違反を許さず、安心して働ける職場をつくろう！