ŌMIYA NEWS

No.260　2023年6月17日　JR 東労組大宮地本

2021年度
大地申
第24号

「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼される JR 東日本を構築する」申し入れ　その1

6月15日開催

1．大宮支社の責任ある立場の者による、車掌区へ異動する社員に対しての面談で「組合に入ると時間もかかるし、お金もかかるよ」と労働組合活動への支配介入と捉えられかねない事象が発生していることから、事実関係の調査を行うこと。

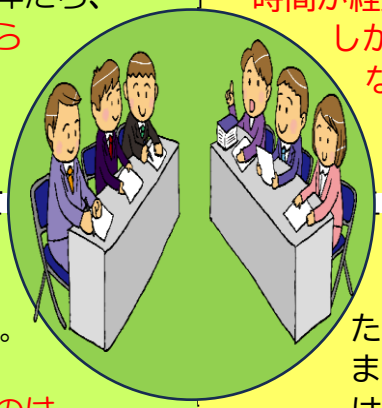
申し入れから1年以上！ようやく団体交渉開催！

大宮支社の姿勢を問う！

【注意】今交渉の申し入れ時期は、２０２２年（令和４年）５月３０日である。１年以上が経過してようやく団体交渉が開催された。冒頭、そのことから議論がスタートした。

【組合】
この間不当労働に関して団体交渉を６件行ってきた。特に２０２１年度申１８号は９回にわたって行ってきた。不当労働行為と捉えかねない事象が発生し、職場から相談を受けて申し入れた。申し入れから１年たち、ようやく交渉になった。我々からすれば不当労働行為と捉えられかねない問題が発生している認識がある。支社の見解は？

【会社】
不当労働行為については断定できるものは発生していない。会社としてこの間の交渉では断定できないが、不当労働行為と捉えられかねない事象の認識はある。申24号の件で時間が経過している事は認識している。しかし何もやっていなかった訳ではなく、個別で議論をしてきた。真摯に向き合って議論していく。



【組合】
真摯に向き合うことは労働協約に則って行う事は理解している。１年間交渉が行われなかった原因は？１年間経ってしまったのは極めて会社の問題である。このまま進まなければ不当労働行為になる認識である。そこはどう思うか？

【会社】
様々な要因がある。調査が遅れたことや、交渉重なる中で調整がうまくいかなかった。交渉を行う準備はしていた。労働組合や団体交渉軽視ではないが、不当労働行為に捉えられかねない事を受け止めなければならない。

「申し入れから1年以上経過しての団体交渉は『不当労働行為と捉えられかねない事象』と認識している。」ことを確認し本題へ…

ŌMIYA NEWS

No.261　2023年6月17日　JR 東労組大宮地本

2021年度
大地申
第24号

「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼される JR 東日本を構築する」申し入れ　その２

6月15日開催

１．大宮支社の責任ある立場の者による、車掌区へ異動する社員に対しての面談で「組合に入ると時間もかかるし、お金もかかるよ」と労働組合活動への支配介入と捉えられかねない事象が発生していることから、事実関係の調査を行うこと。

支社幹部が

車掌区へ異動する社員へ

組合の話をした事実を認める！

駅職場から車掌区への異動の際、19名の社員に対して、支社幹部が直接現場に行き、「社員の不安解消」を目的とした「コミュニケーションという意識付け」が行われた。その中であった「事実」を明らかにして議論してきた。

【組合】申１８号でも議論してきた。営業の支社幹部が車掌に異動する社員に対し不当労働行為と取られかねない事象を発生させている。職場指導や教育、団体交渉内容の周知を行なってきたと思っている。

【会社】不安解消のためのコミュニケーションを行ってきた。コミュニケーションを取り意識付けした。車掌は時間管理が大切。体調管理も気を付けること。管理者はいないから自分で判断することがあると話した。

【組合】組合について話をしたのか？異動の際に労働組合の話をするのは適切でないのでは？

【会社】一部労働組合について話をしたと聞いている。特定の労働組合の話ではなく労働組合があるということ。会社から組合に入る・入らないについては言ってない。
駅と乗務員区の違いについて話をし、乗務員区は中堅社員が多く、労働組合に入っている人が多い話をした。

【組合】車掌に組合の話をされたと聞いた。密室の中で管理者と幹部と組合の話をされて嫌な気分になったと。わざわざ組合の話をするのは如何なものか？毎回このようにやっているのかと考えると組合への介入。

【会社】これから社員とのコミュニケーションを取る場は増えていくので、丁寧にやって行かないといけない。社員に不安を感じさせることはしてはいけないので指導徹底していく。

【組合】支社として掴みきれなかったことを認めてもらいたい。向き合わないと是正されない。そこを受け止めてもらいたい。一般論で言っても組合費や組合活動の時間を話すことは不当介入では？
話の中身が適当でないとなれば、不当労働行為と取られかねない事象になる。職場調査も不十分である。二度とあってはならない事を指導して欲しい。

【会社】今回の事象だけ踏まえれば会社から労働組合の話をするのは適切でないし本人に不安を与えてしまった。管理者に注意する。
労働組合の話をしたのは適切でなかった。これからも無いように管理者に徹底する。指導していく。

会社が労働組合の話をしたことは適当ではない認識。
当該の管理者や他の管理者に注意していくことを確認！！

ŌMIYA NEWS

No.262　2023年6月17日　JR 東労組大宮地本

2021年度
大地申
第24号

「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼される JR 東日本を構築する」申し入れ その３

6月15日開催

２．組合員の異動に伴う意識づけの際に、労働組合活動への支配介入と捉えられかねない事象が発生していることから、事実関係を調査すること。

大宮運転区 小金井運転区

異動の際に組合脱退慫慂！？

大宮運転区において盛岡運輸区に異動の話があった組合員に、支配介入と思われる事象が発生

【組合】「悪い話ではない。具体的に決まってきた。３月１４日に盛岡運輸区の運転士で行けそうだ」「大運から盛岡運輸区に出す時に**恥ずかしくない社員**を引き渡したい。**そのために色々準備があるよね。**（当該組合員には）**具体的な行動をしてもらいたい**、と３～４回繰り返し言われた。管理者から「（当該組合員は）嘘を付けないからな。」**「大宮から新天地に行って、盛岡色に染まって欲しくない」**とのやり取りがあったことを相談受けた。当該組合員はこの件について分会書記長に泣いて伝えた。言われて「悔しい」と言っていた。「組合を抜けることなのか？」「盛岡色とは東労組が多い盛岡で東労組を抜けることなのか？」と本人は捉えている。しかし、先ほどの報告と内容が食い違っている。改めて不当労働行為の認識はないのか？

【会社】恥ずかしくない社員のやりとりはあった。でもニュアンスとしては**「大宮から来てそんなのものかと思われない様に頑張って欲しい」「はずかしくないよう頑張ってほしい」**というニュアンスで話している。色々な準備については、組織再編もあり**「自ら進んで行くこれからは運転士だけでなく色々な事に挑戦して欲しい」**と伝えている。あと盛岡色の事については**「新天地に言っても大宮運転区の経験を、盛岡に染まるのではなく大宮の事を伝えて欲しい」**意味で話した。

「恥ずかしくない行動＝大宮から来てそんなものかと思われない様に頑張る」
「色々な準備＝運転士だけでなく色々な事に挑戦」
「盛岡色＝盛岡に染まるのではなく大宮の事を伝えて欲しい」

普通はこのようなニュアンスで使う言葉でしょうか？

【組合】真意が伝わってないと言われればそれまでだが、伝えようとしていない。受け止めた本人は組合辞めろと言われたと思っている。「準備があるよね」「具体的行動」「男になれ」「そろそろお前だな」など**隠語は止めてもらいたい。**

【会社】真意が伝わってないことを本人にフォローせずコミュニケーション取ってない事が良くないことを確認したい。**「隠語」もあってはならないことも確認したい。**これから社員とのコミュニケーションを取る場は増えていくので、丁寧にやって行かないといけない。社員に不安を感じさせることはしてはいけないので指導徹底していく。

小金井運転区において異動の話があった組合員に、副区長が給与明細の組合費控除のところを指でなぞって、組合費を払わなければ収入が上がるように暗に示したことが不当労働行為と捉えかねない事象ではないかと指摘。

【組合】小金井運転区での事象は、給料明細を見ながら副区長が「給料上がってよかったな」（副区長が組合費の労組控除を指でなぞった）「組合は保険だからやめるつもりはない」「そうか分かった」と聞いている。
会社は意図があったとは言わないが、極めて悪質で不当労働行為と捉えられかねない事象と認識している。

【会社】労働組合について触れていることは適切ではない。今回の言動に対して反省を促す話をしてきた。管理者がそういう意図を持ってないにしても誤解を与えることは問題。管理者に指導していく。

組合員の異動を機に「脱退慫慂」を行う事は、不当労働行為と取られかねない事象である認識を労使で一致！

ŌMIYA NEWS
No.263　2023年6月17日　JR東労組大宮地本

2021年度
大地申
第24号

「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼されるJR東日本を構築する」申し入れ　その4

6月15日開催

3．この間の不当労働行為と捉えられかねない事象について団体交渉を行い、その都度、大宮支社勤労課は「交渉の内容を職場に周知して、不当労働行為を起こさないよう指導していく」と回答してきたが、未だに事象が発生しているため、厳正に対処すること。

改めて「不当労働行為」を無くす認識に立ち、指導するよう強く求める！

【組合】我々の想いからすれば教育では限界があるのではないか？『管理者のみなさんへ』が出されているが、文章の真ん中の方に「不当労働行為と捉えられかねない事象が発生すれば会社として管理者に責任を問わざるを得ない」と謳っている。

【会社】『管理者のみなさんへ』の趣旨を理解し、疑われる行為が度々指摘される中でどのようにやっていくか考えている。管理者とモビサマネージャーで管理者のあるべき姿を教育している。支社が主導になるだけでなく、現場同士で管理者勉強会を行う動きもある。何もやってない訳ではなく、ブラッシュアップして対応していく考え。

会社は「勉強会を開催し不当労働行為を起こさないように指導している」と答える

【組合】不当労働行為がないようにコミュニケーションを取って欲しい。嫌悪感を取るようにしてきたと聞いたが、今でも隠語を使って組合に対する不当労働行為と捉えられかねない事象を行っている。不当労働行為を無くす認識に立てるか？

【会社】我々として『管理者のみなさんへ』と、貴労働組合が出した『不当労働行為撲滅宣言』の趣旨を理解している。改めて会社の認識として、不当労働行為があってはならない認識に立って行動していきたい

『管理者のみなさんへ』と『不当労働行為撲滅宣言』の趣旨を理解したうえで、「不当労働行為があってはならない認識に立って行動したい」と答える

【組合】営業の実務の方がそうなっていることに問題意識がある。指導してもらいたい。

特に営業職場の実務トップに対し問題意識がある事を指摘！

不当労働行為を無くすことを労使で確認！！

ŌMIYA NEWS

No.264　2023年6月17日　JR 東労組大宮地本

2021年度
大地申
第24号

「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼される JR 東日本を構築する」申し入れ　その5

6月15日開催

3．この間の不当労働行為と捉えられかねない事象について団体交渉を行い、その都度、大宮支社勤労課は「交渉の内容を職場に周知して、不当労働行為を起こさないよう指導していく」と回答してきたが、未だに事象が発生しているため、厳正に対処すること。

これが今の会社の実態であり本質だ！
団体交渉で管理者の醜態が明らかに！！

第3項を議論する中で、会社は「不当労働行為と捉えられかねない行為を起こさない」ため運車職場の管理者に勉強会を行っていると答えた。私たちはどのような勉強会を行っているかについて聞いた。

【会社】社員の向き合い方について、労働組合に嫌悪感を持たないように話をしている。まずは社員と向き合う事を話している。管理者も間違いがあったら認める事を徹底している。

【組合】運車では行っているが営業も問題がある。今後はやっていく事を考えてもらいたい。

営業職場で指導する側に問題意識がある事を指摘！職場実態の声から指導する側の「醜態」が明らかに！

【組合】普段から副長は小さい駅や中堅駅で「司令塔」として担っている。何かあれば駆けつけて、指令とのやりとりも副長が行っている。
５月２３日の大船駅列車異線進入の時に朝からダイヤが乱れていた時に支社営業のマネージャーが〇〇駅に来た。その時に副長がマネージャーにお茶を出して対応した。〇〇駅は小さい駅なので、一人でも要員が取られると厳しい。マネージャークラスが職場に来たら管理者が対応しない事にはならない。
これが現場指導だと言われればそれまでだが、営業職場の一般社員は若い人が多く、非現業を希望している社員も多い。支社営業のマネージャーによる先程の行動や、終電近くまで酒飲んでいる姿を見ると、特にうちの会社は副社長による酒の不祥事で週刊誌に報道され私たちが警戒している中で、支社の方大勢で終電近くまで飲んでいる事は警戒心が無いと思う。
若い社員が「支社ってこんな感じなのか」と言うのを聞き寂しく思う。今の営業職場から次のステップに行く時に、その姿を見てガッカリしているという事は、支社の指導する側が夢を壊している事でとても残念。それを自覚して欲しいのが現場の気持ち。

【組合】今の話を聞いてどう思いますか？

【会社】ご指摘についてはしっかりと受け止めていきたい。系統に関わらず、管理者の問題として改めてやって行かなければならないと思う。然るべき指導はしていかなければならない。

「輸送混乱時に職場に来ても何もせず業務の足を引っ張る」
「飲酒の不祥事があっても警戒心無く大勢で飲酒」まさに官僚的ではないか！