ŌMIYA NEWS

No.112　2024年1月25日　JR 東労組大宮地本

大地申第11号　**第１回交渉 その①**　**1月 18 日開催！**

「2018年以降、繰り返される不当労働行為に対する労使議論を無視し、社員の希望を巧みに利用した脱退策動や悪質な喧伝を行う管理者に対し厳正な処分と大宮支社の異常な企業体質の是正を求める」申し入れ

小金井運転区において複数の「管理者としてはあり得ない・・・」

不当労働行為 と捉えられかねない事象 発覚！

交渉冒頭に①今交渉で不当労働行為の交渉が6件目であり、二度と「不当労働行為と捉えられかねない事象」を起こさないために今交渉があること②今交渉で、今回発生した原因究明を行っていくこと。③事実を事実として確認しながら、原因を特定して再発防止のための具体的な対策が必要であること。以上の3点の認識を合わせました。

会社が認めた事実①

★ケース①【A副長】

・2023年3月22日～23日で行われた、JR 西日本の運転システムを学ぶための「大阪出張」の懇親会で、A 副長から組合に入っていたころの話で、よかったこと嫌だったことの話がされた。法律的な話や、最終的に決めるのは○○社員だよね。という会話が流れであった。

・2023年5月19日、秋田でのラグビー大会に参加していた、A副長は帰りの新幹線で飲酒をした状態で、さいたま新都心の焼き肉屋で行われた業務研究発表会後の懇親会に参加。19時前後に到着し、その時にはかなり酔っていた。その後大宮で行われた2次会で、磯丸水産に行ったが、誰と何を飲んだかさっぱり覚えていない。発言そのものよりは管理者としてそういう状態になったことはもうしわけない、と本人から確認した。「希望を叶えるなら早くしろ」ということもそこで言ったか覚えていない。

※しかしその場に同席していた組合員は、A 副長の言動に対して「ここでそういう話は止めてください」と止めている。

・秋の面談時に、A副長から「今日、C副長が入っている意味わかる？ここでは何だから今度飲みに行ったときに色々話そう」と言われる。

★ケース②【B副区長（当時）】

主務の組合員○○さんが添乗にきたB副区長（当時）に、「このタイミングでの添乗はあのことですか？」との問いに「もう（主務）受かって何もないだろ。小金井運転区行って、大宮運転区のしがらみないだろ」という話がされたことについて、前の話なので一字一句覚えていないが、主務職になったからにはもっと頑張ろう、という話をさせてもらった。

★ケース③【C副長】

組合員○○さんが、2021年・2022年の面談の際に、C副長から「ここで面談は終わります。」と仕切られた後に「正直あっちはどうなんですか？」と隠語で話されたことについてC副長への聞き取りは12月18日に行い、「あっちの方はどうなんだ」という発言はしている。

酒席で脱退慫慂？しかも覚えていない…。添乗や面談など、管理者と自分だけの状況にされ、立場を利用し脱退慫慂…。これが会社の手口か？

No. 113 に続く

ŌMIYA NEWS

No.114　2024年1月25日　JR 東労組大宮地本

大地申第11号　**第１回交渉 その③**　**1月 18 日開催！**

No.113号続き

団体交渉を行うも、会社の「調査不足」で

団体交渉「中断」！

・・・「中断」に至った根拠とその議論ポイント・・・

組：不当労働行為と捉えられかねない事象を行った管理者に聞くだけでなく、いわゆる「やられた側」からも話を聞くべき。そうでないと本当の再発防止、原因究明にならない。

会：管理者に話を聞いたことで十分な調査をしたという認識。その調査したことは間違いないので、理解してほしい。

組：では、5月19日は（調査は）十分だという認識か？

会：5月19日については十分かといえばおっしゃっている通り、管理者が覚えていない。会話のやり取りも含めて十分かといえば欠けているところは確かにある。

組：欠けているというのであれば、どうやって補完するのかを会社として検討していただかないと議論が進まない。再度5月19日を調査すべき。この管理者が言っていることは脱退強要である。今後はもっと事実関係が欠けているものを議論することになる。ここで判断するべきではないか？

会：管理者からつかんでいる事実でしっかり議論ができると思っている。

組：できない。5月19日はできない。欠けていると回答あった。その通りだ。大事な部分が欠けている。事実が足りていない中では進められない。

……中断……

組：事実を事実としてしっかり確認して、認識を合わせて原因究明し、再発防止のためにするべき。結局5月19日の事象は管理者Aが覚えていない。しっかり当事者から話を聞くべきだ。今後の調査をしっかりするべきだ。

会：調査不足であることは認める。今後の対応について協議、検討するため「中断」させてほしい。

管理者は私たちに日頃何を言っていますか？「すみやかに、正しい報告をしてください。それは再発防止であり、社会的信用を失わないためです。」と。しかし一部管理者は、いざとなると「ごまかしと隠蔽」…。立派な管理者になるにはそういうスキルも必要なんですか？私たちは何を信じればいいの？？

―私たちは訴えます！―

まじめな社員を裏切るな！自己保身と立身出世のために、未来ある若者の人生を狂わすな！不当労働行為という法律違反をする管理者は、JR東日本には必要なし！JR東労組大宮地本は、堂々と真実を満天下に明らかにし、不正と不条理に立ち向かいます！そうした会社姿勢に真っ向から立ち向かう、JR東労組にみなさんの真実の声をぜひ届けてください！

不当労働行為根絶！みんなが笑顔で安心して働ける職場にするためにたたかい抜こう！

ŌMIYA NEWS

No.113　2024年1月25日　JR 東労組大宮地本

大地申第11号　**第１回交渉 その②**　**1月 18 日開催！**

会社が認めた事実②

No.112 続き

当直カウンター越しで2人きり…。
メモが取れない風呂場で2人きり…。
揚げ句の果てに、組合の悪宣伝…。
立場を利用した悪質な行為だ！

★ケース④【D副長】

組合員○○が、D副長と職場で居流しで会った時に「組合の事については2023年度上期の目標だな」という話がされたことについてD副長の聞き取りを 2023 年 1 月 10 日に行い、「組合の事は2023年度の上期の目標だな」という話をしたことを確認した。

★ケース⑤【D副長】

D副長が職場の風呂場で「きれいになってはやくこっち側に入って」と発言したことについて聞き取り調査した結果、2023年8月か9月に風呂で一緒になった時、一言一句は覚えていないが、それに近い発言はしたことを確認した。

★ケース⑥【E副長】

E副長から「組合のバックには日本を転覆させるような組織があって、組合に入っていると会社がそのように見ている」と発言したことについて、E副長に2023年12月15日に聞き取りをしたところ、飲み会の場で自分自身が組合役員を経験していたこともあり、これまでの経緯や組合を辞めた経緯などを話した。また（組合員）○○さんがどうしたいのかを聞いた。○○さんとは組合で顔なじみだったことあり、○○さんからそうした話題が出た。自然な流れで話になったことを確認した。

「組合のバックには…」と話す管理者のバックにはどんな大物幹部がいるのかな？

しかし… 私たちが組合員から聞いた事実と大きな隔たりがある！

複数の管理者が正しい報告をしていないのは明らかだ！

―私たちは訴えます！―

会社は、不当労働行為を「やった側」だけでなく「やられた側」にも聞くべきだ！

不当労働行為根絶！

みんなが笑顔で安心して働ける職場にするためにたたかい抜こう！