



大地申1号「JR東労組大宮地本第19回定期大会」の発言に基づき申し入れを行う！！

大宮地本は、7月1日「第19回定期大会」をとときわ会館において開催しました。職場で働く組合員の声から会社施策に向き合い、安全で働きがいがある施策の実現を目指し「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場を目指すことを全参加者で確認してきました。

大会では、多くの代議員から職場管理者による脱退強要や東労組に加入していると各種試験に受からないなど「不利益扱い」「組合差別」の言動が今なお続いているという現実が発言されました。脱退では、管理者が組合員に張り付く、嫌がらせ行為が続き泣く泣く脱退したという悲痛な声も明らかになりました。更に、運車職場では、安全を脅かす怒声や威圧、「パワハラだと言われても構わない」と開き直る管理者の姿勢が浮き彫りにされています。また、管理者による添乗指導中に不安全要素をたかめる言動により、取扱い誤りを発生させている現状を踏まえ、改めて安全第一の職場を再確立することが重要な課題であることを強く意識しなければなりません。コンプライアンス・アクションプランに基づき正すべきは正す姿勢が必要です。

大宮支社の事業基本方針が最終年度を迎えることから、AIやIoTによる技術革新、グローバル化等の急激な進展、環境変化を労働組合としての的確に把握し「人のぬくもり」を入れた対応が重要と考え時間軸を意識して取り組む考えです。

環境の変化を見据えた次なる30年を意識し、今一度職場現実を正しく把握し、職場の声を基に問題解決に向けて労使が精力的に取り組むことが重要です。労使双方が健全な労使関係を構築する見地に立ち、安全第一・人間性が尊重される職場の実現を目指すべきと考え、本日本記の内容で申し入れを行いました。

記

- 1、管理者から「東労組組合員でいると各種試験が受からなくなる」等、不利益扱いになる言動が数多くあること。なお、脱退理由に「管理者の都合により脱退します」と記載されていることから、管理者による職場での脱退強要は明らかであり、不利益扱いするような言動や行為は、即刻止めさせること。
- 2、各職場でパワーハラスメントの実態が報告されていることから、支社として調査し確認すること。また、コンプライアンス・アクションプランに反するため、調査結果を踏まえたただちに対策を講じること。
- 3、今後の施策の実施に向けた大宮支社としての考えを明らかにすること。なお、安全の確保を大前提に社員の働きがいと会社発展に寄与できる職場を構築するため、前広に労使議論をおこない、認識を一致させた上で実施すること。
- 4、鉄道の「安全・安定輸送」のレベルアップと技術継承の観点から、職場における業務経験が豊富な人材を確保し業務におけるプロの育成を図ること。また、異動に際しては本人が納得感を持てるよう丁寧な説明を行い、強制的な異動は行わないこと。
- 5、2018年度の女性設備新設及び改良等の計画を示すこと。また、女性活躍推進法に基づく女性社員の「育成と定着」を実現し、働きやすい職場環境を構築していくために設備の新設及び改良・拡充を早急に行うこと。