



「不安なく業務が遂行できる千葉支社を目指す」 緊急申し入れの団体交渉を行う！その①

JR東労組千葉地本は、これまでも千葉支社とコンプライアンス違反になるような事象は撲滅に向けていくことを何度も確認をしてきましたが、職場ではJR東労組に対する不当労働行為やハラスメントの相談や報告が多く寄せられていることから、12月25日に申8号「不安なく業務が遂行できる千葉支社を目指す」緊急申し入れの団体交渉を具体論で協議してきました。

私たちは会社の信頼を失墜させるようなコンプライアンス違反は許しません。今後も会社と是々非々で建設的に議論していきます。

1. JR東労組に対する嫌悪感や発令・異動を理由とした利益誘導ととれる言動・行動があることから、撲滅に向けて徹底した指導を行い、自ら描いたキャリアプランを不安なく実現できる環境を整えること。また、社友会についても、会社として加入の強制をしている言動もあることから、撲滅に向けて徹底すること。

(会社回答)

従来より、組合加入の有無、所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。会社としては、不当労働行為を容認するものではなく、不適切な言動があったことについては、適当ではないと判断し、厳しく注意指導を行ったところである。今後も管理者に対し、指導徹底をしていく考えである。

なお、社友会については、会社として加入等に関与するものではない。

【議論内容】

(組合) 申し入れをして以降、千葉支社として何をしてきたのか。

(会社) 申し入れを受けて窓口でも具体的なことを聞いて調査してきた。一部組合活動への言動もあり、誤解を受けかねない部分があった。会社として不当労働行為を容認するものではなく、不適切な言動があったことについては適当ではないと判断し、厳正に対処し指導徹底していく。

(組合) 具体的な部分が述べられないので、改めて事象を話をする。千葉運輸区の区長は、地本の組織部長に添乗中であるにも関わらず、「地本のコロナ手当はなんだ！金で引き留めているのか。金はどこから出ているのか？分会の役員は？」「本社からも不当労働行為はダメだと言われている。会社は訴訟されても負けるようなヘマはしない。ICでも取らないと問題にならない」「HP見たが討議資料はよくできている。しかし、組合に加入しようは余計」といった言動をしている。当然にも日頃からコミュニケーションをとっているが、添乗中でお客さまの目もあるし、上司と部下の関係もあるので言い返さなかったが、このような言動はダメだとハッキリと伝えておきたい。

(会社) 事実であれば組合活動への不適切な言動だと思う。しかし組合への介入や干渉する意図はないが、組織部長とは日頃からの人間関係があって、組合の話をしている間柄だとも聞いている。悪意があって言っているわけではない。

(組合) 人間関係というが添乗で話してきたのは現場長だ。内容的に人間関係を越えたのは現場長だ。もっと言えば、申8号が出て区長に呼ばれると、「申8号の関係は蘇我運輸区か？誰だ？」と言われ、人が特定されるとよくないので、「団体交渉で区長の言動は話をさせてもらう」と言いました。すると、「お前がそうであるなら俺もお前との付き合い方を変えざるを得ない」「俺はお前は違うと思っていた、お前を見る目がなかったのかな」と脅しのようなことを言ってきている。人間関係を変えると言っているのは現場長だ。

(会社) 言われていることが相手の受け止めなら不適切であるし遺憾である。周知徹底や注意喚起をしていきたい。蘇我運輸区の社友会の勧誘でも聞いたが、本人はお祝いの席で話はしたが強制・強要はしていないと言っている。

その②へ続く



「不安なく業務が遂行できる千葉支社を目指す」 緊急申し入れの団体交渉を行う！その②

1. JR東労組に対する嫌悪感や発令・異動を理由とした利益誘導ととれる言動・行動があることから、撲滅に向けて徹底した指導を行い、自ら描いたキャリアプランを不安なく実現できる環境を整えること。また、社友会についても、会社として加入の強制をしている言動もあることから、撲滅に向けて徹底すること。

【議論内容】

- (組合) 現場長は本社からもと言われているが、この意思はどこからなのか。私たちはと**会社組織の構造的な問題**と思っている。本当に東労組の嫌悪感や差別をしないとなっているなら幹部から現場までの感覚的なズレというのが組織的な欠陥ともなる。また嫌悪感や差別が剥き出しならそれはそれで問題だ。なぜなら、この現場長だけではないし、社友会の勧誘もそうだからだ。
- (組合) 蘇我運輸区副区長の言動の報告があったが、見習いたちは免許交付のお祝会と言われ参加したが、その中で「**なぜ社友会へ入らない。どっちつかずでいい顔するな**」「**指導助役(社友会からの立候補者)としてお前たちを教えているんだから社員代表選で1票入れろ**」「**そのような態度とるのか**」等、業務を人質にして過半数代表選の投票まで強要している。帰りの電車でも副区長は無理やり隣に座って降車駅まで勧誘し、見習いは「**もう二度とあのような飲み会に行きたくない**」とまで言っている。これはハラスメントで強制・強要ではないと言えない。
- (会社) 今述べられているような細かい部分は把握していない。会社として社友会について立ち入るものではない。しかし、受け止めからすると不適切な発言になるので、現場長会議などを通じて周知徹底していく。
- (組合) 現場長会議というが、現場長の意識が違うのに周知徹底できるとは思えない。佐倉運輸区でも指導員に入る時に東労組を抜けないと入れないと管理者が言っている。駅職場では、東労組の組合員と話したことを「**支社まで報告しろ**」とも言われている。
- (会社) 営業職場で支社に報告するようなシステムにしていない。コンプライアンスに関わる問題が発生すれば社外での窓口もつくっている。指摘頂いているようなことに踏まえて指導していく。
- (組合) 営業職場では独断でやっているのか。佐倉運輸区の関係も指導になれないと言われている。本当に現場だけの意思とは思えない。社外の窓口はあるけど調査する段階で社内に戻ってきて、管理者がかばわれたとも報告を聞いている。今、公益通報保護法によって内通者を守る法律があるが社内ではそうなっているのか甚だ疑問を感じる。具体的に話をしているが、地本にも匿名のメールや相談が多くくる。会社側の回答も受け止める部分はあるが、**私たちからすると今日述べたことを当該の本人に確認しながら、対処したり指導していくことを求める。何故なら、自分に矢印を向けて変革しないとダメだからだ。会社が聞き取りしても当該の本人たちは相手になにかすることも無い。蘇我運輸区に至っては、コンプライアンスの訓練も配信程度。自分にかけてられている問題意識ないからだ。そして「管理者の皆さんへ」のような会社の意思を書面で出したりすべきだ。この主張を受けとめて頂きたい。**
- (会社) 出されたものについては真摯に受け止める。しかし会社として書面を出すということは考えていない。繰り返しの回答にはなるが、会社として不当労働行為を容認するものではなく、不適切な言動があったことについては、**適当ではないと判断し、厳しく注意指導・徹底をしていく考えである。**

差別的な言動・行動のない職場を目指してたたかいます！ その③へ続く



「不安なく業務が遂行できる千葉支社を目指す」 緊急申し入れの団体交渉を行う！その③

2. 過半数代表選については、一般社員が公平で公正と実感できる選挙を行えるようにすること。

(会社回答)

過半数代表選は、労働基準法施行規則第6条の2に基づき選出を行っているところである。

【議論内容】

- (組合) 過半数代表選について議論してきたが、未だに公平公正感が持てない職場がある。具体的にはタブレットなどで投票者が誰に入れたか分かってしまうので是正して頂きたい。郵送でも開票時に封を開ける職場とそうじゃない職場もある。まだまだ公平・公正になっていない。
- (会社) 最初の頃は手探りだったが、公正・公平に実施してきている。メール投票は長期研修や海外に行っている人が職場で投票ができないので行えるようにしている。メールは現場長か事務局に送るようになってきている。会社として規則に則っている。事務局も基本的には現場長が中心になることが多い。管理監督者は代表選に出ることは出来ないが事務局と同様に選挙権はある。
- (組合) 私たちからすると現場に一般職と管理職がいる以上、公平・公正という考えはない。蘇我運輸区の事象のように、業務を人質に1票いれろと言われる。これが職場にあるから公平に見られない。色々議論してきたが、管理者がそれをやるということに信憑性がない。平等性の意識を近づけるために議論をしている。メールにしても、投票用紙が束になって出てきたことも報告されている。
- (会社) 蘇我運輸区の事は不適切である。しかし事務局などは立場を理解して作業を行う。業務部長の言う通り、封をどこで開けるかは現場にお任せであった。誰が誰に入れたか見れてしまうし履歴も残る。そこはやり方は考える。だれもが納得感があり、より良いものにしていく。メール投票に関してはリスクを説明して、一言伝えてから投票させるのは問題ない。それが嫌であれば職場での投票か封書の選択肢を与える。次の選挙に関しては各現場に今から伝えていく。
- (組合) 会社は全社員に投票権があった方がいいという意見か？投票できない場合はしょうがないという意見か？異動で投票できないことへの対処はどうなのか？会社の意見はどうなのか。
- (会社) 投票ができなかったらいいということはない。職場の代表者を決めることは必要。そのような事象が表れてしまったことは事実。しかし、社員の異動はリンクしない。選挙期間中にどこに所属しているかになるがメール投票であっても同じ。ルール通り運用していくしかない。
- (組合) 選挙期間を統一することは厳しいのか？ライフサイクル異動者は、選挙権がなかったことに対して問題意識を持っている。事務局で期間を決めるが、事務局に意見を言っても会社の意のもののしか採用されないことがある。どこで公平にやるために求めればいいのか？職場の意見が封殺されるので私たちは申し入れを行っている。衝立の問題もある。一つの職場だけの事象とは思えない。職場内の不利益を感じてしまう。数年で終わるライフサイクルの異動に関しては考慮すべきだ。
- (会社) ご指摘した意見は意図的ではない。誰もが平等に捉えられるものを作っていく。ダイヤ改正の時期もあるので、全ての職場が同じスケジュールでやることは難しい。職場ごとに周知期間もあり、職場ごとの規模感でスケジュールも出している。意見としてしっかりと受け止めて、不適切なことに気を付けながら、勉強して指導していく

その④へ続く



「不安なく業務が遂行できる千葉支社を目指す」 緊急申し入れの団体交渉を行う！その④

【団体交渉を終えるにあたっての千葉地本見解】

(組合) 本日交渉をした不当労働行為と思われる事象やハラスメントととれる事象。関連して過半数代表選の議論なども不十分と感じている。調査もそうだが、これまで事象として表れていることも是正に向けて徹底していくと述べてきたのにも関わらず、今日の議論になっていることは非常に遺憾である。会社の言う健全な危機感。この言葉が本当に共有され、交渉で議論してきたことのような差別的な言動をやめ、真のコミュニケーションを図っていくというよりも、私たちに対する嫌悪感が事実としてあるようにしか思えない。本当にこれまで議論してきた労働組合への加入によって不利益はないと言うなら、嫌悪感のあるような事象が職場で散見されないように徹底して頂きたい。

今日議論したことは既に職場の意識の中に蔓延している。指摘されるようなことがあれば真摯に受け止めて頂くと同時に、指摘をした人に対する不利益がないような環境を創らなければ、コンプライアンスを守る健全な企業にして発展させていくことはできないと考えている。関連して言えば、「コロナ禍でもこんなことをやっているのか？」という声も多く頂いている。このコロナを乗り越えるために変革2027を進めると言われているが、議論してきたような不安要素も複合して利益誘導があり、ジョブローテーションによる異動の不安もぬぐえない。今後の会社の発展は個人能力を最大限引き出ししていかなければならぬし、そのためには仲間との協力体制の中で仕事をしていかなければならないが、不安による個人主義が助長しているように思えてならない。

会社は社会状況が変化しているから様々な施策を打ち出すとよく言うが、施策は進んでいく一方で人事の考え方だけが変わっていない。それゆえに施策や介護などの制度を創っても、社員が担ったり活用するにあたり弊害となっている。

私たちは健全な経営のために、職場におけるチェック機能の役割を果たしていくが、本当にチェック機能や東労組への嫌悪感が無くなるまで、活用すべきところは活用して納得いくまで議論していくので、会社としても周知徹底や調査などをしていただきたい。

最後にコロナ禍への不安はさらに高まっているが、東労組は雇用と職場を守るために緊急提言を発出して、健全な経営基盤の構築に施策などに向けて向き合ってきた。第3波と言われる状況で社員の感染防止の徹底やお客様の感染防止に向けて、車内消毒や車内喚起などの車内放送の強化なども行っていくべきだと思う。また、感染防止のために職場での備蓄品を備え、年末年始輸送を今まで以上に感染防止を意識したものして、不安なく仕事ができる体制を私たちとしても創りたい。

様々なことを議論してきたが、納得感があるのかといえば納得できない。しかし2021年をどのように黒字にして乗り切るのかは、指摘を真摯に受けとめて健全な企業になることが第一だと思う。職場にそのような感覚がなければ改めて申し入れもするし、様々な場所で議論をさせて頂きたい。以上のことを述べて、本交渉を終わりたい。

(会社) ありがとうございます。会社としてやるべきこと、指導すべきことは答えさせて頂いた。今後問題があれば具体的に提起して頂き議論していく。コロナはお互いに対応しなければ乗り越えることは出来ない。お互い協力してやっていきたい。

新生JR東労組に結集し、健全な企業基盤の構築のために 職場でのチェック機能を最大限発揮しよう！