



千地申1号「第35回定期大会」の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、千葉支社と団体交渉を行う！①

1. JR東日本を発展させるために、労使は団体交渉の議論経過を含めて労働協約を遵守すること。また、職場では異動・担務変更・試験の可否・人事考課に差別感があることから、組合差別は絶対に行かせないこと。

【会社回答】

会社は、社員の任用にあたり、就業規則に則り、公正に行っている。従来より、組合加入の有無、所属組合で差別したことはない。

なお、具体的な提起があれば「労使間の取り扱いに関する協約(平成30年10月1日締結)」に則り、取り扱うこととなる。

(組合) 申1号を2020年7月20日に申し入れて、なぜ本日の開催になったのか。

(会社) しっかりとした回答の準備や、労使双方のスケジュール調整で時間を要した。

(組合) 団体交渉は、働きがい含め、会社を健全経営にしていくための議論の場だと思っている。深澤社長もインタビューで「労働組合との交渉には時間がかかることもあるが、労働組合には社員の意見をまとめる機能がある」と答えていることからしても、現実を議論する場合は早期に団体交渉などを開催して、労使で問題意識を合わせることが会社の発展にも繋がる。改めて労使双方で早期に認識を合わせる場をつくって頂きたい。

(会社) 今後もスケジュール等も調整して速やかな団体交渉の開催を目指す。 **確認!**

(組合) この会社回答からは、申し入れ項目冒頭の回答として読み取ることができないが、改めて労使議論は信義誠実に言い、これまでの議論経過を含めて労働協約を遵守し、議事録確認も締結していくことに変わりはないことを確認したい。

(会社) 今回、回答書には記載していないが、議論経過を含め労働協約は遵守している。

(組合) 議論して文字には残らない議論経過を含めて労働協約を遵守するというのでよいか。

(会社) 労働協約で一致したことが全てではない。団体交渉なのでその通りだ。 **確認!**

(組合) 差別を防止し、差別感を払拭するために、支社としてどのような取り組みをしているのか。

(会社) 発言など指摘をされないよう、現場長が新任になるタイミングなどで適宜、繰り返し周知や指導をしている。

(組合) 現場長が出席する新年度の会議の前段で本社の部長が「施策を策定するにあたり全支社の社友会の意見を聞いた」と述べているが、社友会の意見のだけを聞いて施策をつくっているのか。蘇我運輸区の副区長の言動などみても、社友会は会社がつくったと思われてもしかたない。

(会社) 社友会だけに意見を聞くものではないし、労働組合からの提起を含めて様々な方法で社員全般に聞いている。会社は社友会に関与していない。

(組合) 千葉運輸区では、予備教を何年もしているのに指導操縦者の本務になれない理由を聞くと、「そういうことだから。現場長を含めた会議で決まったこと」と言われ納得感がない。このような現実があって、指導員や指導操縦者の指定において差別感があるという声がある。

(会社) 組合の所属を理由に指定しないわけではない。適任者を指定している。やり取りについては、会話の中の受け止め方もあると思う。

(組合) 大きな事を打ち出しても、納得感があったり、やりがいを維持・向上させなければ、「変革2027」をスピードアップして実現することは出来ない。そのためには、差別などがない職場風土をつくらないといけない。しかし現実には現場で起きる。現場長会議等だけでなく、職場訪問の際にも指導徹底して頂きたい。

(会社) 職場づくりなどについては、ご意見として伺っておく。疑わしい言動や行動についても、職場に行っていていつも言うわけではないが、継続的に適宜指導をしていく。 **確認!**

その②に続く



千地申1号「第35回定期大会」の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、千葉支社と団体交渉を行う！②

2. 「新たなジョブローテーションの実施」については、管理者と一般社員との面談は本人が希望するキャリアプランが実現するようなコミュニケーションを図ること。また、希望するキャリアプランが実現できない場合には、その理由を含めて丁寧に説明し、納得感・公平感の持てる施策とすること。

【会社回答】

一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。

なお、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。

- (組合) コミュニケーションを丁寧にを行うことの認識を合わせてきたが、この申し入れもある中で簡易苦情が出された現実がある。緊張感を持ってやっているとは感じられない。
- (会社) 新しい施策でもあり開始当初は手探りなところもあったが、緊張感を持ってしっかりと社員の意見を聞くという考えはある。
- (組合) 開始から一年が経ったが、この施策をしっかりと成功に導くには、本人と会社の描くキャリアプランの一致を図ることが必要不可欠であると認識を合わせてきた。しかし、**会社の描くものが、まだまだ示されていないことに対してどう思っているのか？**
- (会社) **実践管理者育成研修や企画部門体験研修などに幅広い世代が参加している。**また、支社・本社幹部との車座で会社の方向性を伝え、描けるようにしている。現段階で100%出来ているとは言えないが、粘り強く続けていくことが必要。
- (組合) 組合としても施策を成功させるために議論してきたが、**現実には社員の成長と施策が進むスピードに差がある。これをどのように埋めていくのが課題だ。**
- (会社) **差を埋めるには教育や経験が必要。**しかし、その成果がいつ現れ実感するかは一概に言えない。**何をもって成功と言えるのか、今現在でも模索している。**
- (組合) ビジョンが描けるように選択肢なども示せるフォアマン層を育成し、納得感を持たせることが重要。現実是一本道しか示されないことに不満がある。もっと言えば、乗務員になるビジョンを示したのに適正を受けられなかったり、適性が通っても登用されず、一体どうしたらいいのか不安になっている社員もいる。フォロー体制をしっかりと取るべきだ。
- (会社) 運転士に登用されなかった方には管理者がフォローする体制を取ってきている。
- (組合) このような施策が多くなると、管理者のコミュニケーション能力が重要になるので現場には主軸になる人が必要だし、その強化も重要だ。また、教育についても重要と考えている。**異動時期が重複することや、既に車掌を経験しない運転士が養成されていることにより指導員の負担も多くなる中で、指導員の体制に変化はあるのか？**
- (会社) 指導員の体制についてはそれぞれの役割があるので今まで通りの考えである。 **確認！**
- (組合) また、乗務員から駅に異動すると昔とは様々なものが変わっていて、**特に一徹の駅だと聞く人がいないので不安との声がある。**これはジョブローテーションの課題だと認識しているので、時間をかけた教育体制を取って貰いたいし、異動先の勤務形態にも配慮をして欲しい。
- (会社) **ご意見として伺う。**
- (組合) 様々変化する中で過去の面談等で伝えたビジョンが現在は変化しているのに、結果として過去の希望で発令がされ、納得感が得られない。このようなことがあって、むやみやたらに言えないとの声もあるので、現在のビジョンを聞いて、これに基づいたものにして頂きたい。
- (会社) 異動は必ず希望通りとはならないが、しっかりと現在のビジョンを伝えて頂きたい。

その③に続く



千地申1号「第35回定期大会」の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、千葉支社と団体交渉を行う！③

3. 過半数代表者選挙を公正・公平に実施するために、タブレットやメールを使用した投票を行わないこと。また、郵送での投票の場合は開票時に開封し、投票箱に入れてから開票すること。なお、開票時に立候補者または立候補者が指名した社員を立ち合わせる事。

【会社回答】

過半数代表者は、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。

- (組合) この間、議論を積み重ねてきて改善されている部分もあるが、新たな提案として郵送で行った場合の返信用封筒に記名しないことを求める。
- (会社) 会社から指示していることは返信が封筒で来た際、封を開けずに封筒ごと投票箱に入れ、開票時に開封し投票用紙の内容を見ず投票箱に入れることにしている。そのため返信用封筒に記名していても誰に投票したかはわからない。誰が返信したかわかるためにも記名があったほうがいいと思う。
- (組合) 会社が用意した投票用紙を偽造する人はいないと思うが、会社は送った人の把握はしているので数がおかしかったらわかる。記名させない方がより公正・公平である。
- (会社) そういう風に考えるようにしたい。
- (組合) 郵送時に社友会からの立候補者の決意表明のみを同封し、その他の立候補者の決意表明は入っていないと報告があった。これが公正・公平と言えるのか？指導をすること。
- (会社) わかった。
- (組合) メール投票に関しても、**開票時までメール自体を開かないようにするべきではないか？**
- (会社) 以前の議論でも伝えたが、投票者にはメール投票だと返信相手に内容がわかってしまうことから、その了承を得て行っている。**メール以外を求められたら郵送等でも対応している。より指摘を受けないような選挙にしていく。** **確認！**
- (組合) メールで投票する社員にも決意表明を添付して送っているのか？
- (会社) 送っていない区所はある。選挙のお知らせぐらいしか送っていない区所もあるので、必ずしも全員に送るのは難しい。そこまでは指導していない。
- (組合) メールでもPDFで添付して送ることは出来る。そういうことも我々は検討課題だと思う。
- (会社) わかった。
- (組合) この間の議論において、例えば「**〇〇に一票、入れてください**」といった特定の人に対して**投票を促す行為**については、《**してはいけない**》 「**〇〇を応援している**」といった一般的な選挙でもする行為は《**してよい**》という認識を合わせてきた。その認識はあっているか？
- (会社) **その認識であっている。** **確認！**
- (組合) その期間は選挙前でもか？我々としては年間を通して統一してやっている。
- (会社) 年間を通してだと、その方が次の選挙に立候補するかは不明だが、少なくとも選挙期間中にそのような行為をすることは相応しくない。
- (組合) 申8号で議論した蘇我運輸区の副区長のように、選挙期間中ではないときに管理者として言われた現実がある。我々はそのような行為をしないよう議論し周知しているが、その認識がずれると、また同じことが起きる。
- (会社) 管理者という立ち位置で発言しているのであれば相応しくない。
- (組合) **一票入れろという行為は、してはいけない認識でいいか？**
- (会社) **それでいい。** **確認！**

4項以降の交渉は5月11日に行います！