



大宮支社管内では 不当労働行為と捉えかねない行為が 未だに行われていた！

不当労働行為撲滅宣言

私たちは、これまで「駅送迎券」組合員への差別行為「パワーハラスメント」等の事象が職場で発生していることを受け、2018年10月以降、再三申入れを行い団体交渉の中でその事象の再発防止を求めたにもかかわらず、2020年10月以降、更に多くの事象が職場で発生していることから、再度大宮支社16号JR東労組への支配介入組合員への差別行為とハラスメント行為を差正し、安全で安心して働くことができる職場を求める申し入れを行った。

団体交渉は、会社の社風な撲滅により中絶を繰り返したため、9月18日に30時間を超える異例の交渉となったが、「不当労働行為と捉えかねない事象」を二度と発生させないことを労使共通の認識であることを改めて確認し、労使双方が責任を持って取り組む決意を確認した。

JR東日本大宮支社とJR東労組大宮地本は、不当労働行為を二度と発生させないため
①大宮地区長、浦和地区長、宇都宮運輸所副所長が行った行為の中で不当労働行為と捉えかねない内容について、会社として全管理職者に指導・周知すること。
②労働組合に対する攻撃的言動、不当労働行為となる事象を発生させないこと。
③「正当な組合活動に参加した社員」組合員に加入した社員に対して、組合への支配介入となる言動は絶対に行わないこと。
④勤務時間中に社交活動を行わないこと。会社の道具を使用しないこと。
⑤憲法で保障されている労働組合活動に嫌悪感を持ち、圧力をかけて促進させる事や加入を勧誘する行為等から不当労働行為であり、発生した場合には当事者の社会的責任が問われる事象であること。
以上の内容を労使で協議を一致させ、全ての管理職者に周知していくことを確認した。

徹底して全てのみなさん。
JR東日本は、コロナ禍での危機的な経営状況を見据え、あらゆる手段を講じている。この中で、社会問題になるような事象を発生させてしまえば、会社に対する信用は失われ、職場は分断され、長年培った取組みの実績は出来なくなる。そのような事象にならない様に、確固たる意志を持って職場から取り除かなければならない。繰り返し発生してしまっている事象を撲滅するために一人ひとりが確認した内容を把握して、このような事象の再発に防衛を徹底していかねばならない。
また職場では、不当労働行為と捉えかねない言動や嫌々ハラスメント行為が発生しているという声が大宮地本へ届いている。私たちJR東労組は、経営のチェック機能として、その様な事象を許さず労働者に向けて取り組んでいく、安全で安心して将来に渡って働く会社を創るための責務を共に果たしていきましょう！
今後、このような事象があれば、すぐにJR東労組大宮地本へ連絡してください。私たちは会社に対して改善に向けた取り組みを、あらゆる手段を通じて事象に取り組んでいく決意がある！

2021年8月5日 JR東日本旅客鉄道労働組合大宮地方本部

2018年10月19日付けで「管理者の皆さんへ」が本社から発出されましたが、その中で

「仮に職場において、不当労働行為と評価されるような事実が確認された場合には、コンプライアンス上の観点から、会社の社会的な責任が問われるとともに、会社として関係者の責任を問わざるを得ない事態となります。」

と周知されています。

← 大宮地本が発出した「不当労働行為撲滅宣言」
詳細は大宮地本ホームページをご覧ください。 →



千葉地本でも2020年度の申8号交渉で、『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』と、事実をありのまま主張しました。しかし会社は、日頃からの人間関係で話している内容ではないかと、言動を正当化しようとしたのですが、議論の末「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」ことを確認しました。

しかし、他の地方でも同じような現象が現れており、大宮地本内でも職場でおきている事実を団体交渉で訴え交渉以降も労使で様々な議論した結果、**合意形成した「不当労働行為撲滅宣言」が発出**されました。

【千葉支社で働く全ての皆さん！】
職場で起きているコンプライアンス違反を見過ごしたり、それに加担しては健全な企業を創ることはできません。もし不当労働行為と思われる事象などがありましたら、JR東労組役員へお知らせください！

健全な企業にするために職場でのチェック機能で現実を掴み、
団体交渉を通じてコンプライアンス違反を是正し、働きやすい職場を創り上げよう！