長野地方本部の代議員からは「18春闘におい

п

不当労働行為撲滅に向けた

地方本部の具体的なたたかい



(平成元年9月13日第3種郵便物認可) ○職場のたたかい

○地本のたたかい

それでも不当労働行為がやまない場合

①業務・組織課題など職場のたたかいを基礎 ②不当労働行為が発生した場合 組合員と共に職場役員がすぐに職場で抗議を う組織・組合員を強化する。 に、不当労働行為を跳ね返すことができるよ

りました。 える組織にしなければならない。」と発言があ 声に耳を傾け、弱さをさらけ出し本音で言い合 スタイル等、根底が変わらない限り東労組の復 闘の方針、それを一方提起してきた役員主導の きた議論を踏襲することなく打ち出された18春 のは組合だということ、17春闘まで積み上げて 為の実態があったとしても、その理由を作った を問われるものだったと思います。不当労働行 て発生した大量脱退の現実は労働組合のあり方 活はあり得ないと言わざるを得ません。現場の 大宮地方本部の代議員からは「職場では会社

宮でのたたかいの教訓は、職場の仲間の実践で からの不当労働行為を始め、強制転勤、利益誘 職場では、2月以降、組合員を脱退させる 不当な職場規制がおこなわれています。大

> れないということだと考えます。」と発言があ りました。 なんだ。だから、自分が今、実践しなければ組 る。 訴えても解決するのは何ヶ月や何年も先にな いました。その相談を受けた分会長は、「外へ いを強めることでしか、そこにいる組合員は守 てきています。この教訓は、 かいました。そのことによって、組合員を守っ 合員は守れない」とその場ですぐに現場長に向 ために管理者から執拗な圧力が毎日かけられて 組合員が求めているのは今日、明日のこと 職場からのたたか

向かって、直ちに役員が具体論において現場長 を正確に把握して、苦しいですが組合員に立ち い、方針が採択されました。 合員と共に創りだしていきたい」と答弁を行 に抗議し、不当労働行為を止めるたたかいを組 中央本部は、「現場から具体的に現れた事象

職場のたたかいに基づいた方針の確立

正常な労使関係の構築に向け奮闘していく新執 係を自らが壊してしまったという立場に立ち、 在の組織実態と労使関係を直視し、18春闘は 行体制を第36回定期大会で確立してきました。 「大敗北」であると総括を行い、労使の信頼関 JR東労組は、代議員の発言を受け止め、現 今も各地で不当労働行為と思われる ○本部のたたかい

ように抗議する。

許さないたたかいを提起しました。 組織部長・業務部長会議(2018年8月2 事象が発生していることから、全地本書記長・ で、次のように、当面する不当労働行為を

それでも不当労働行為がやまない場合、各地

確に出してやめるように迫る。

方の抗議状況、団体交渉開催状況を見極めた

このように大宮地方本部

職場で発生した不当労働

上で、

本部が不当労働行為の「日時」「場所」「属 ように抗議する。 本社との議論が成立しない場合、団体交渉 人名」「内容」を本社に伝え、即刻やめる

には職場からたたかうという方針が確立されま このようにして、現在まで続く不当労働行為 で「日時」「場所」「属人名」「内容」 確に出してやめるように迫る。 を明

きました。

会社から発出されました。

者の皆さんへ」という文書が

この交渉の1週間後「管理

地本が不当労働行為の「日時」「場所」「属 人名」「内容」を支社に伝え、 即刻やめる

支社との議論が成立しない場合、団体交渉 で「日時」「場所」「属人名」「内容」を明 J R東労組大宮地本 2018年10月12日 No. **39** JREV No.

、管理者から「東労組組合員でいると各種対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、脱逃理由に「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

冒頭、会社に現場で発生している数ある脱退強要や慫慂の事象の一部を伝えました

▶大宮也本「AXニュース心??	4月上旬	宇都宮駅	副駅長	組合員	営業中の窓口を閉めるように指示され呼ばれる。脱退届を渡され脱退	脱退	
					を強要する。		
	5月下旬	南浦和駅	内勤助役	組合員	家族のためにも組合辞めてと言われる。		
					公募制異動で不合格について、なぜ不合格かわかるよな。また支社の		
	5月下旬	南浦和駅	駅長	組合員	営業部副課長から「あなたは将来を担う人材だからやめるべき」と何	脱退	
					度も言われる。		
	7月中旬	南浦和駅	営業	組合員	何のために組合残っているのか。意志を持って残っているのか。蓮田駅		
			助役		は全員脱退した。		
	7月中旬	南浦和駅	駅長	組合員	研修の復命をした際に、出す紙が違うじゃないかと言われる。分会が当		
					人から相談を受けて、駅長に抗議する。後日、営業助役から「駅長が怒	脱退	
					っている、組合にべらべらしゃべるな」		
	8月上旬	南浦和駅	営業助役	組合員	組合の加入対し、なぜわざわざこの時期に加入するのかと言われる。		
	8月上旬	小金井駅	駅長	組合員	組合の組織状況を伝え、なぜ辞めないのか、人間関係なのか?よく考		
					える。		
	8月中旬	宇都宮駅	駅長	車掌試験	車掌区に配属になる社員に対し、秋田はほぼ脱退している。さいたま車		
				合格者	掌区は6割しか残っていない。組合加入は考えるように伝える。		
	8月中旬	宇都宮駅	副駅長	組合員	組合に残っていると転勤や将来希望する支社に行けないとして脱退を	2名	3
				2名	強要する。	脱退	
	8月中旬	大宮運転区	区長・ 副区長	組合員	助役のあなたが脱退しないから、抜けたい人も辞めづらい。組合は嘘		
					ばかりでこれからも変わらない、組合は会社をダメにする。		
	8月下旬	さいたま運 転区	人材育成 助役	組合員	応募型研修に合格した際のやり取りで、運輸部の課長から組合に入っ)	
					ているのか問い合わせがあった、組合いつ辞めるのか、支社に行った		
					らわかっているよな。		
	9月下旬	大宮電力 技セ	科長	組合員	組合に入っていると会社に目を付けられる、組合費を取られる、組織が		
					弱くなり守れない。組合抜けて社友会に入れ。社友会にデメリットはな		

組合員が立つのが前提

具体論で交渉し、 連日職場で抗議 大会方針に基 不人が起ち、 大きな<u>一歩を勝ち</u>取るー 三労働行為撲滅へ向け

行い、団体交渉を行うことに

よって不当労働行為を止めて

会が組合員と共に連日抗議を

本人が起ち上がり、職場で分

握し、不当労働行為を受けた 行為に対し、現実を正確に把

かいの中から大宮・秋田地方本部のたたかいを紹介します。2018年10月11日、大宮

JR東労組は確立した方針の基、具体的なたたかいを創り出してきました。そのたた

大宮地方本部の具体的なたたか

理者の皆さんヘ」を引き出した

地本は大地申1号交渉を行いました。交渉では、職場で不当労働行為と思われる事象が 多く発生していることから、その具体的な事象について提起しました。 会社に指摘をし

た事象より、2点について実際の団体交渉を紹介します。

○脱退強要の経緯(発生日:2018年8月15日)大宮運転区・組合員の声 未来の会社と社員のために脱退するべき/助役のあなたが抜け 抜けたい人も辞めづらい/組合は嘘ばかりで、これからも変わらない。 社員から見ればなってないと見られている。 上が変わってもストライキをやる/地方の意見の違いなどがありバラ

- 組合) 大宮運転区では、区長と副区長が助役に対し、脱退の話が執拗に繰り返し行 われている。調査し、二度とないようにして頂きたい。
- 会社)大宮運転区の事象について、前提として不当労働行為はあってはならないこ と。ある程度の実態把握している。不当労働行為の認識はないが、誤解招く のであれば、ないように様々な会議の場で指導してきている。
- 組合)職場の責任者がやっている。添乗や飲み会や様々な場で脱退強要や慫慂をや っている。やられた組合員は不安になって、報告が来る。指導していても現 実変わっていない。支社として把握して指導するべき。
- 会社) 現場で不安の声などコミュニケーションで応じている部分ある。不当労働行 為の認識はないが、言葉の端々で不当労働行為と捉えられないよう教育を引 き続きやっていく。
- 組合) 大宮運転区現場長は、「組合はうそをつく」「組合は会社をダメにする」と言 っている。
- 会社) 個別のやり取りがある中だが、区長の立場としての発言であれば、不当労働 行為と捉えかねない事象で、あってはならいこと。今後も個別の相談などあ ると思うので言動について注意するよう伝えていく。

〇脱退強要の経緯(発生日:2018年8月21日)さいたま運転区・組合員の声

(退勤点呼前) 訓練室で話があると誘われる。 訓練室で話すことになった。話の内容は支社運輸部主催の「列車創造プログラム」の選定につ いてであったが、下記のやり取りが行われた。

「運輸部○○課長から聞かれたのは業務態度や職場での雰囲気。

組合員「試験、研修でも組合への加入の有無が合否に関わるのか?」

区を出るときは・・・分かっているよな。考えろよ。これ以上言わないけど。」

上記のやり取りにより、組合員は不安と恐怖心を感じている。

また、同じ助役より他の組合員も「組合いつ辞めるのか?」と脱退強要が行われた。

- 組合) この事象に対してどう考えているのか?
- 会社) 不当労働行為はあってはならないこと。不当労働行為の認識はないが、把握し実態はつかん でいる。誤解を招くようならば誤解のないようにするべき。実際に現場に入って話してきた が、本人に認識はないとのこと。しかし、こういったことは不当労働行為と捉えかねられな いので、繰り返し伝えていく。
- 組合) 実態を把握して、指導してきたという事か?
- 会社)指導というか、不当労働行為という認識はない。コミュニケーションがうまくいっていない ようであればしっかりお話をしていくべきかと思っている。
- 組合)研修のプログラムの関係で、運輸部課長より組合の加入の有無について聞かれている。この ことも職場で助役から話されている。組合加入で参加できるかどうかも変わってくると助役 から話される。支社は試験や研修に組合加入の有無は影響ないというものの、現場の実態と は合っていない。この乖離を指導していかなくてはならない。現場長会議でも周知すると言 っているので具体的にこの部分を周知するべき。
- 会社)団体交渉で提起があった内容は職場に返していく。周知していく。