

千葉地本の取り組み

# 組合員への差別がなく、安心して働ける職場を目指して団体交渉を行う!

## 千地申第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

千葉地本では、コンプライアンス違反になるような事象の撲滅に向けて取り組むことをこれまで何度も千葉支社と確認してきましたが、組合員に対する不当労働行為やハラスメントの相談や報告が職場から数多く寄せられていることから、千地申第8号「不安なく業務が遂行できる千葉支社を目指す」緊急申し入れを提出し、12月25日に具体論に基づき団体交渉を行いました。組合員を不安な中で仕事をさせ、企業の信頼を失墜させる行為は断じて許しません。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するものではない。

### 【議論の特徴点】

(組合) 申し入れ以降、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) 改めて事象を話す。千葉運輸区の区長は、地本の組織部長に添乗中にも関わらず「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。添乗中でお客さまの目もあり、上司と部下の関係もあり言い返さなかったが、このような言動はダメである。

(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) 添乗で話してきて、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ため「団体交渉で区長の言動は話をさせてもらう」と伝えた。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いる。人間関係を変えよう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り遺憾。周知徹底や注意喚起をしたい。

(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票入れる」「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) 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る。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いている。指摘に踏まえ指導していく。

(組合) 営業職場は独断で行っているのか。佐倉運輸区の関係も指導になれないと言われている。現場だけの意思とは思えない。

会社側の回答も受け止める部分はあるが、今日述べたことを当該の本人に確認しながら、対処・指導することを求める。

(会社) 真摯に受け止める。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。

千地申第8号の詳細はHPでご確認ください。

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。

### 【議論の特徴点】

(組合) 蘇我運輸区的事象のように、業務を人質に一票入れられると言われる。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) 蘇我運輸区的事は不適切である。しかし事務局などは立場を理解して作業を行う。封をどこで開けるかは現場任せであった。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。

### 【団体交渉を終えるにあたっての千葉地本の主張】

(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。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。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散見されないように徹底して頂きたい。

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れる健全な企業にすることはできない。「コロナ禍でもこんなことをやっているのか」という声も多い。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拭えない。会社の発展のためには個人能力を最大限引き出し、仲間との協力体制の中で仕事していくことが大切だが、不安による個人主義が助長されているように思えてならない。社会状況の変化によって様々な施策を打ち出しているが、施策は進む一方で人事の考え方が変わっていない。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、JR東労組への嫌悪感が無くなる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。

(会社) 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。



羽越線脱線事故から15年  
安全な鉄道をつくることを誓う

羽越線脱線事故から15年が経過した12月25日、本部と新潟地本の代表者で事故現場を訪れ、慰霊を行いました。

5名のお客さまが犠牲になられた脱線事故以降、風対策などが強化されましたが、自然災害は激甚化しており、命を守る取り組みはより重要性を増しています。安全・安心な鉄道をつくるには、現場をよく知る組合員の声を反映することが大切です。犠牲になられた方の慰霊と共に、JR東労組として安全な鉄道をつくることを誓いました。

コロナ禍の状況でも、安全な輸送を担う使命は変わりません。感染しない・させないことを徹底しつつ、冬季の輸送を全組合員の力で乗りきりましょう!

