



JR東労組はいかなるハラスメントも許しません！

大宮地本のたたかひの報告

大宮地本は、各支部・分会と共に組織拡大に特化した会議やミーティングを開催し、相互議論を深め、役員・リーダーの実践により、昨年の9月から5ヵ月連続で8名の組織拡大を勝ち取ってきました。一方で、一部の職場では脱退も発生し、脱退の理由を掴むなど分会側の議論不足の状況も現れています。そのような中、昨年10月に開催したジョブローテーションの異動に関する交渉では、大宮運転区において「脱退をすれば指導員になれる」という利益誘導があったことも発覚し、水面下で会社による脱退策動が行われていることが明らかになりました。



不当労働行為の実態を調査する！

組織拡大と脱退を止めようとする同時に進めなくてはならないと支部・分会と議論し、「不当労働行為実態調査」を昨年末までの取り組みとして提起してきました。

調査結果は、①〇〇駅で再加入した組合員に対し、翌日地区駅長が職場に来て「組合加入がなぜこの時期なのか」と聞かれる。②〇〇駅で若手社員を「ランチミーティング」として集め、18春闘の経過の一部を切り取りJR東労組に対するマイナス評価をする。若手社員から相談された分会役員が現場長に事実関係を聞きに行くと「社員としてなら話を聞かなくが、組合員としてなら話を聞かないからな」と大声で威圧し、社員を委縮させる。

③〇〇運転区では、支社ぐるみで組合員に接触して関係を深め「指令に行きたいなら覚悟を決めろ」と利益誘導し脱退を迫る。④〇〇駅で、会社の業務用タブレットで社友会（任意団体）の集まりのメールが送られる。業務に関係ないにもかかわらず複数回活用される。など多くの事象が報告されました。

不当労働行為やハラスメント行為を許さないために申し入れ、議論する！

大宮地本ではこのような不当労働行為やハラスメントを許さず、会社の姿勢を正すため、申18号「JR東労組への支配介入・組合員への差別とハラスメント行為を是正し、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」を行いました。

当該分会の実態は、不当労働行為の事実が発覚しても、すぐに「たたかおう」とはならない現実もありました。「日にちが経過してしまっただけ」「相談してくれた若手に迷惑がかかる」などネガティブな感情が先行し、役員間でも認識の違いがあるなど、職場内で全体化することがなかなか出来ませんでした。支部と分会で議論の場をつくり、「会社は水面下で動いている」「多くの組合員が利益誘導に屈してしまっている」「この事象を許してしまえばどのような職場になるのか」など議論し、この問題を職場だけの問題とせず、組織にかけられた問題であることを一致させてきました。

交渉に向けて、職場から報告があった不当労働行為に関する事象の正確な把握を行うと同時に、総対話や座談会を開催し、地本・支社間だけの問題とせず、掲示板等を活用し、職場から不当労働行為を許さない怒りの声を上げてきました。

また団体交渉に向けた、地本・各支部・当該分会とミーティングを重ね、各項目で議論

OMIYA No. 127
OMIYA No. 126

する内容を緻密に練り上げると共に、この団体交渉の目的である「不当労働行為を許さない仲間をつくる」ことを地本全体へ広めてきました。

議論の冒頭、不当労働行為を具体的に指摘している重要な団体交渉に対し、勤務課しか参加しないことは不誠実な対応であり、労働協約第16条（※印参照）に抵触するおそれがあることを指摘しました。第1回目の交渉では、JR東労組批判と役員への誹謗中傷に対し、駅長にしか調査をしていないことが明らかになりました。駅長の証言のみで団体交渉に臨む会社の姿勢は、団体交渉を形骸化することであり、認めるわけにはいきません。再調査を求め交渉は中断しました。

※労働協約第16条

1. 団体交渉は専ら交渉委員がこれを行う。
◆大宮地本交渉委員は7名の地本執行委員
◆支社の交渉委員は勤務課、人事課、各主管のグループリーダー

労働組合として団体交渉で議論を継続していきます！

団体交渉は継続中ですが、このたたかひの結果は不当労働行為のみのたたかひとはせず、組織拡大の運動や困った時の駆け込み寺としての役割、会社のチェック機能役など、点と点の運動から線の運動に出来たことです。過半数代表者選挙では、会社の意向を受けた者が選出されることは無効であり、コンプライアンス違反であることを情報等で訴え、ある職場では、会社の意向で立候補することはおかしいと疑問を持ち、自ら考えて投票した結果、過半数代表者選挙を勝利することができました。あらためて、余儀なく脱退した方や未加入の方がJR東労組運動に注目していることがわかりました。これからも大宮地本は労働者のための労働組合として組合員の目線に立った運動を推し進め、JR東労組の強化・発展を目指していきます。

申8号「新型コロナウイルス感染症拡大に伴う環境改善等に関する申し入れ」の団体交渉を行う！（3月4日）

2020年11月に申し入れを行っていた申8号の団体交渉を3月4日に行いました。現在は、ワクチン接種が開始され、緊急事態宣言も解除されましたが、変異ウイルスの感染も確認されるなど、依然として収束の見通しは立たず、組合員も家族も感染リスクの不安を抱えながら健康管理に努めています。組合員の不安を解消し、コロナ禍における環境改善を実現するために議論を行いました。

新型コロナウイルス感染症に感染した場合について

勤務の取り扱いについては、感染の疑いがある場合や、PCR検査の結果が出るまでの間、勤務を免除にすべきであることを訴えました。会社からは「業務提供が出来るかどうかの判断であり、免除という画一的な判断にすることは難しい」という回答でした。しかし、コロナ禍において社会的使命を果たしており、安心して働ける環境づくりが大切であること、状況の変化によって適切に対応していくことについては認識の一致を図りました。

PCR検査の取り扱いについて

私たちがは、社会的使命を果たす役割をもっていることから安心してご利用いただくために会社として負担すべきではないかということをお話ししましたが、「感染症法に基づきPCR検査は国の負担で実施されるため、基本的に会社が費用を負担してPCR検査を行う考えはない」「感染拡大防止のため、現場長・支社と産業界で相談の上、会社負担で検査を行う場合は個別に対応することになる」という会社の認識が示されました。そして、ワクチン接種による副作用のリスク管理の観点から、接種の時期・規模・範囲など会社として一定程度管理・把握できないのか政府に働きかけるべきではないかという提起を行いました。貴重な意見であるが、ワクチンの状況を注視して対応していく」という回答でした。

退職記念乗車券の有効期間について

申し入れ後に期間延長が行われていますが、今後については、緊急事態宣言の内容によってその都度判断していくこととしました。



カフェテリアポイントの増額について

福利厚生としての位置づけは変わるものではないとし、ポイントを増やすことではなく、受益の均衡性を踏まえ、昨年において選択肢を増やしたことで、増額は考えていないという回答です。しかし、JR東日本エリア内において、BUY JRキャンペーン、ジューサーの利用など、限られた人しか利用できないものもあるという指摘については、課題として認識しているとし、今後も検討していくこととしました。

社宅の居住制限及び賃貸住宅補助金のいわれる「15年制限」について

住環境制度の基本的な考え方は変わらないことを確認した上で、組合員の声を訴えました。「持家取得推進ということで人生設計をしていたが融資を受けようとした際に「今まで通りの融資ができません。これ以上の上限と変わっています。理由はJR東日本の経営状況です」と言われた」「15年の制限が迫ってきている中、社宅を出る準備をしている中にコロナ禍となり配偶者の収入がゼロとなって計画に狂いがでている」「などの厳しい現実を訴えました。会社は「現時点で凍結を含めて住環境制度を変更する考えはない」としつつも「現状をよく見ると」という提起を受け止める「会社としても状況を見ていく」という考えが示されました。（3月18日の申し入れの回答において1年間の延長を行う内容が示されました）

ウイズコロナ・ポストコロナ社会に向けて、これからの環境は変化していきます。安心して働ける環境、変化に対応できる環境の整備は必要です。今後も、組合員の声や現実を踏まえ、引き続き会社に提起していきます。そのためには、「安全・健康・ゆとり・働きがい」ある職場をつくらなければならない、職場から取り組んでいきますように！