

これが今、発生している職場現実だ！仲間と共に立ち向かおう！

「会社の意向」の入らない過半数代表者を求め、差別・不正・隠蔽を許さない！

過半数代表者の選出と勤務中の社友会活動に対して

小田原・伊豆統括センターの発足に伴う過半数代表者の選出において不正があるとの告発が、横浜地本へ届きました。内容は、社内メールで地区センター長から各現場長に過半数代表者選挙の推薦文の作成と推薦人の選定を社友会幹事に指示するといったものです。この問題点は、①勤務時間中の社友会活動かつ社内メールの私的利用、②労働基準法施行規則第6条2項違反（使用者の意向に基づく選出）の2つです。

横浜地本がこの情報を知り、7月9日に周知すると、「投票延期」が発表され、その後7月14日に「投票再開」の掲示が



ポイント **コンプライアンス違反を起こさないために、内容を周知しよう！**

団体交渉で明確にした事項(要旨)

- 意見交換を行っているが、社友会は「社員の自主的な組織」であり、会社として社友会に干渉していない
- 会社が社友会に資金援助したり、人材育成費を使用することはない
- 勤務時間中に社友会の活動は行えない
- パソコンやプリンター、コピー機の供与は認めない
- 勤務時間外であっても業務に関わる媒体の使用は認めない(例：業務用メールで社友会の連絡や社友会の掲示物を送信するなど)

「勤務時間中」および「然るべき手続きを得ない会社施設や会社設備を使用した」社友会活動は就業規則違反です！

組合が転勤に影響するとは言わないが気になる職場もある
 ・なんで組合に残っている？
 ・最後のチャンス！

「不当労働行為」として労組法7条で禁止されている事項(要旨)

○組合員であることや加入しようとしたことを理由とした解雇・不利益取扱い、脱退を雇用条件とすること

○正当な理由のない団体交渉拒否

○労働組合への支配介入・資金援助

○労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い

ポイント **不当労働行為が何故繰り返されるのか！会社はコンプライアンス違反を明らかにし、対策を講じるべきだ！**

団体交渉で明確にした事項(要旨)

- 人事異動と労働組合加入の有無が関連付けられる発言であった。不当労働行為と捉えられかねない事象であり発言は不適切。注意指導してきた
- 「何を言っても良い」とはならない。コミュニケーションの中で不適切な発言だった
- 組合加入は個人の自由である
- 組合加入の有無で人事異動等、不利益はない
- 不当労働行為は容認するものではない。今後も指導していく
- (勇気をもって話してくれた) 当該組合員に不利益はない
- お互いの信頼関係を持ち直せるように再構築していく

「新たなジョブローテーション」の開始以降、大宮地本では簡易苦情処理が6件提出されたことを受け、6月15日に大地申第21号の交渉を行い、「全ての方の希望が叶う」とはならないが、ジョブローテーションの趣旨に基づき本人の描いたキャリアプランは大切にすることを労使で確認しました。それにも関わらず、交渉から1ヶ月余りで新たに5件もの簡易苦情処理が提出されました。労使議論の形骸化と言わざるを得ません。

特に、自らのキャリアプランとは異なる異動の理由を管理者に聞く「駅に行ってもいい、あなたでなくても良いんだけど」と返されたり、家庭の事情で異動が困難と伝えらる「異動したら家庭が崩壊するのよ」「家族が疾患を持っているよ」も異動したからってコロナに感染するわけじゃない」など、社員・家族のことをまるで考えない発言がなされています。

ポイント **会社は団体交渉の労使確認事項を遵守すべきだ！**

「新たなジョブローテーション」団体交渉での主な確認事項(一部)

- 社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させていく
- 社員の希望は毎年秋の自己申告書による面談で把握することが基本
- 自己申告書は、個人が自分の意思で自らの描くキャリアを記入するもの
- 面談以外でも日々のコミュニケーションを通じてキャリアプランの把握をしていく
- 施策の趣旨である社員の夢や希望に近づけられるよう日々のコミュニケーションを図り、丁寧な面談を行える体制をつくる
- 駅を極める、車掌を極める、運転士を極めるというキャリアも希望として否定しない
- 元の箇所経験を活かすこともキャリアの一つ
- 育児や介護等の個々の事情に配慮し、10年を超える場合はある
- 本人が描いたキャリアの実現に向けて、任用の基準に留まらず社員の希望を把握する
- 労働組合の所属の有無で異動・担務変更を行うものではない

本部大会および各地本大会等で、柔軟な働き方の職場現実が打ち明けられています。「企画業務が活発となり、一人でも3つも4つも掛け持ちしている。主たる業務と企画業務が混在し、活動が成果主義型へと加速している」「業務発令されてから委員会を2つ掛け持ちになり、あまりにもスケジュールが逼迫。本部で提起したS字のイラスト(下図)そのもの。委員会活動は休日もLINEでどんどんやりが行われ、目を通さない訳にはいかない」「駅と共同で取り組む企画業務について、駅のメンバーは作業アヤがなくなったことで拘束時間内で課題ができるが、乗務員はそうはいかず、自分の時間でもやるを得ない。とてもじゃないけど体が持ちません…」など、悲憤な現実が明らか



重要! **新たな施策に対する5本柱**

- ①年功賃金の廃止反対！手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対！更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう！
- ②主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
- ③十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
- ④拘束時間内における副業は反対してたたかおう！
- ⑤本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！

労働組合の力は「組織力」！組織強化・拡大を通じて組織力を高め、「新たな施策に対する5本柱」に基づきチェック機能を発揮し、安全・健康・ゆとりと働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！