

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！

盛岡地本 不当労働行為撲滅に向けたたたかい

横浜地本 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へ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受け、7月6日に周知すると、7月9日に突如「投票延期」が発表され、その後7月14日に「投票再開」の掲示がなされました。そこには「業務上のメールに推薦文の作成及び推薦人の選定を一部社員に指示するもの」と認められなかったことから、会社として、関係者への指導を実施してまいります。しかし、なぜこのようなコンプライアンス違反が起きたのか、この原因と対策は明らかになっていません。

この問題を受け、小田原支部・熱海海軍地区分會の緊急職場集會が開かれ、「社友会と会社は分らない」として、関係者への指導と社友会活動の混同が常態化していることへの怒りの声が出ています。

横浜地本は横地申第1号「公平・公正な過半数代表者の選出と社友会への厳正な指導を求める緊急申し入れ」を行い、団体交渉に臨みましたが、その結果、公平性を欠く恐れがあったこと、業務と業務外が別々にされ、勤務時間中の社友会活動や業務用メールの私的利用が認められていないことなどを確認しました。

ルール無視の職場では安全は保てません。職場から経営姿勢を徹底的に叩き直さなければなりません。

問題点
①勤務中の社友会活動、社内メールの私的利用
②過半数代表者が「使用者の意向」に基づく選出

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！

社員と家族の生活を考えず、心を壊す異常な人事異動に怒り！

大宮地本 労使確認の遵守を求めたたかい

「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したい」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ことが「駅に行ってもいい、あなただけでいい、あなただけ」と返されたり、家庭の事情で異動が困難と伝えられると「異動したら家族が崩壊するのよ」「家族が疾患を持っているよ」と異動したからってコロナに感染するわけじゃない」「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。

この現状に、未加入者からも「自分達は会社の駒」「異動は理解するが、社員を大事にしているとは思えない」「JRで動き続けるべきか悩む」等の声が届いています。特に、本人希望無視の異動の後に精神的な悩みを抱えて就労できない社員も生じており、社員の心を壊す異動はまさに異常です。これを許せば今後心も病む仲間が生じてしまうことを得ません。

大宮地本は大地申第3号を緊急に申し入れ、「新たなジョブローテーション」の趣旨や議論経過・議事録確認を遵守できるようにするまで異動を一旦中止することを求めました。そして、8月1日に大宮地本緊急集會を開催し、苦しい立場にいる仲間の想いを我がものとして怒りを共有するとともに、会社姿勢に立ち向かい、労使議論の遵守を求めた組合員で組織強化・拡大を実践していくことを意思統一しました。

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

転勤

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、一人が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。委員会活動は休日でもLINEでどんどんやりと行われ、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されています。

中央本部および各地本 新たな施策に対するたたかい

立ち向かうのかを確定しよう！

一方、「ユニット制」の導入が進められ、少数のグループを一つの会社に見立てて課題を解決することも目指されています。しかし、社員同士のつながりが「ユニット制」の中で完結されやすくなり、悩みがあっても周りの人が気づきづらくなること懸念されています。企画業務での悩みを抱え、心の病にかかっています。まして、不当労働行為やハラスメントがあった場合、手を回せる環境を整えていきましよう。

組合員を不安にさせ脱退を促す行為を許さない！

盛岡地本 不当労働行為撲滅に向けたたたかい

今年4月、ある管理職から「組織再編でみんな転勤になる。組合が転勤に影響すると言わないで気にする職場もある」「なんで組合に残っている？最後のチャンス！」

組合が転勤に影響するとは言わないが気にする職場もある
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

「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

重要！ 新たな施策に対する5本柱

- ①年功賃金の廃止反対！手当て・昇給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・在宅休憩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！