



ŌMIYA NEWS



No.222 2023年4月20日 JR東労組大宮地本

大地
第19号

「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

4月12日・第2回交渉①

第1回交渉(3月28日)において、組合の取得した事実と会社の調査した事実が合わなかったことから、交渉経過を踏まえ調査が実施され、会社より回答がありました。

1. 川越車両センターにおいて現場長が社員に対して投票内容を聴取した経緯と目的を明らかにするとともに、再発防止に向けて全職場周知と指導を徹底し組合員・社員が安心して働ける職場を構築すること。

過半数代表に東労組の人が選出されることは会社の意に反するの??

会社:前回交渉より、新たな事実は取得できなかった。

【組合が掴んだ事実】	【首都圏本部が調査した現場長の報告】
<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講記録から内容のフォローを行う話の流れで、過半数代表者選出について話がされた。 ・組合の経緯は知っているよね。 ・組合の人が代表になると川越車両センターが組合を支持しているように見られてしまう。 ・なぜTさん(分会長)にいれたのですか? 	<ul style="list-style-type: none"> ・(所長の言葉)「私の想像ではあるけれど、社友会の代表に入れていないのではないかと考えています」といったことを話した。 ・その後、何度かやり取りをしていた中で「実は」ということで話があり、結果的に内容を聞いてしまった。

聴取に至った経過は一部一致しませんでした。勤務時間に研修の話の流れから、過半数代表の内容について聴取した事実があったことを確認しました。

過半数代表選挙結果を知っていた??

会社が運営する過半数代表選挙は一部の人が内容を知れるのか!?

えっ! 2人も聴取した人がいるの!!



現場長(社友会所属)と社員(社友会所属立候補者)が投票内容を聴取
投票の自由、秘匿性を奪いかねない
不適切な言動であり、首都圏本部として指導した!

特定の社員に対して、2人が社友会代表に投票しなかったことを追及しており、何故結果を知りえたのか? 疑問でなりません。さらに勤務時間で自らの立場を利用し、過半数代表の内容の話がされていること自体問題です。会社からも「心理信条は計り知れない。不適切な言動であり、特効薬はないが機会をとらえ愚直に指導していく」ことで問題の認識を一致しました。

使用者の意向で過半数代表選出が行われれば36は無効!

現場長の「社友会は会社のビジネスパートナー」という思いがあって、仮にも会社の意に沿った過半数代表者の選出がされた場合、その代表者と締結した36協定は無効になってしまいます。

したがって、過半数代表は法の趣旨に基づき事業場で公正・公平に選出されるべきものです。

過半数代表の選出で、組合に所属をしても問題ないことを確認!



大
地
申
第
19
号

「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

4月12日:第2回交渉②

2. 社員の親睦を深めることが目的の社友会の借用した会議室において、集会が開催されJR東労組への誹謗中傷がされており、適正な会議室利用になっていないことから、適切な施設管理に努めるとともに、組合への差別をやめること。

立場を利用した社友会活動は公私混同だ！

<11月8日に勤務時間中に行われた会議が、社友会の集まりであったか>

【首都圏本部調査結果】

○社友会の集まりは行われていなかった。

【会議の内容】

○業務時間内に5Sにかかわる会議を行っていた。

○11月上旬、車両センター周辺の農業用水路に草があり、水路を妨害しているのが見られるので、除草してほしいというご意見をいただき、どのように除草していくか議論していた。

○所長からまもなく選挙が始まるので皆さんにご協力をお願いしたいというような話が行われていた。

話が飛躍しすぎだ！

適切ではないととらえており、首都圏本部として厳しく指導した！

組合：勤務時間中に過半数代表の選出についてお願いがされている。参加者は所長・検修副長・副所長も全員社友会に所属していて、結果的に社友会の集まりではないかと認識する。

会社：首都圏本部として適切ではないと判断している。

組合：組合の経緯というのが、様々な所で話がされている。

会社：現場長が過去の経緯を事実に基づいて話すことはあると思うが、特定の組合を誹謗中傷したりすることはあってはならない。

<便宜供与で借りられていた第三会議室が組合だけ使用できなくなった>

【首都圏本部調査結果】

【組合に便宜供与していた実績】

○前現場長の時には数回便宜供与で会議室を使っていた。

【便宜供与から外れた理由】

○個人情報に該当するものなど、厳重に管理が必要なものが保管されている。

○便宜共用には向かない会議室であることから箇所長の管理下に置いて貸出対象としていなかった。

会議室に個人情報など厳重な管理が必要なものを保管しておくのか！！

【社友会の使用実績】

○社友会の活動の中に管理者が含まれていたというところがあって、貸し出しを行っていた。

個人情報等、厳重管理すべきものがあるのに任意団体には貸すの??

明らかな差別であり、不当労働行為だ！！

業務上、第三会議室しか利用ができなかったため分会で利用許可の申請をしたところ「私の判断だ」と利用できず、スケジュールを変更せざるを得ない状況が発生しています。すでに実害は出ており、現場長の独断で差別が行われていることを認めるわけにはいきません。





ŌMIYA NEWS



No.224 2023年4月20日 JR東労組大宮地本

大宮
第19号

「安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱し、組合の誹謗中傷と過半数代表者選挙結果への介入によるコンプライアンス違反の是正を求める緊急申し入れ」

4月12日:第2回交渉③

2. 社員の親睦を深めることが目的の社友会の借用した会議室において、集会が開催されJR東労組への誹謗中傷がされており、適正な会議室利用になっていないことから、適切な施設管理に努めるとともに、組合への差別をやめること。

虚偽妄想による組合への嫌悪感から、人権破壊をやめるべきだ！

組合: 組合所属で過半数代表に立候補していることで個人に対する誹謗中傷が行われて。社友会活動の中で、副長をはじめ様々な方から「彼は良い人だけれども所属している組合がね」ということが、再三再四言われてきた。だから現場長も「組合の経緯知っているよね」と言える。

会社: 立候補した人が嫌な思いをするのは本末転倒である。事実が確認できれば指導していく。事実を確認しながら問題が発生しないように公正公平な選挙運営ができるよう、特に管理者へ指導していく。

<組合の経緯って何?>

【組合】

○現場長から「組合の経緯知っているよね」という話がされているが・・・

【様々な場面で組合の経緯と称して、過去の事象を切り貼りして、嘘を加え東労組「悪」がつくられている！】

○国鉄改革時代に職場も荒れて働かない社員と叩かれていた。

○公共はストライキを認められていなかったけど組合はストをやった。

○お客様の信頼を失って、赤字でつぶれた。

○2018年、組合がまたストをやろうとしてお客さまに迷惑かけようとした。

○36協定は時間外労働を定めるもので組合の方針で結ばない。そうなれば超勤ができない。

○またお客さまに迷惑をかける。といった話が、2月16日含め様々なところでされている。

会社: 現場長が過去の経緯を事実に基づいて話すことはあると思うが、特定の組合を誹謗中傷したりすることはあってはならない。

人間関係の切り離し＝ハラスメントは安全安定輸送にも直結し、職場秩序を乱すコンプライアンス違反だ！！

組合: 労働組合に所属というだけで誹謗中傷され安全・安定輸送に欠かせないチームワークを乱している。

会社: チームワークが一番大事である。公正公平な選挙をやるために管理者へ機会をとらえ指導していく。

組合: ハラスメントについて、勤務時間内外において注意するようにとある。組合所属しているからと人間関係を切り離すことが管理者からも言われるのは残念である。そのようなことが無いようお願いしたい。

会社: 秩序を乱してはならないことや職場で問題・事象があってはならない。コンプライアンスというものでは法令だけ守っていればいいものではない。発生しないように対応していく。

組合所属に対し誹謗中傷する者に職場の安全はつukれない!

人権破壊・コンプライアンス違反を許さず、安心して働ける職場をつくろう!