



ŌMIYA NEWS



No.34

2024年9月18日

JR 東労組大宮地本

大地申第1号

「JR東労組大宮地本第25回定期大会」の 発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！

9月17日開催

その①

1. 2022 年度体制の申し入れ(申 16 号)をはじめ、複数の団体交渉が中断となり半年以上調査にかかり繰り返される不当労働行為やハラスメントを撲滅する姿勢が見られないことから大宮支社の考えを示すこと。また、団体交渉において、硬直的な回答を繰り返す行為は不当労働行為であることから、改めて信義誠実に対応すること。

これまで繰り返される不当労働行為に対して、大宮支社の向き合う姿勢について議論しました。

申1号の交渉が組合から指摘されるまで動かなかった！

組合 申し入れから 40 日を超え交渉が開催されている。こちらから指摘して動き出しているのが現実である。施策の交渉はすぐに入る。会社はどのような認識か？

スケジュール感について、これまで何度も議論している。その都度「重く受け止める」と回答されている。**議事録違反であるという認識。なぜ繰り返すのか？**

会社 8月2日に受領して、各担当者に準備をするよう指示をしたが、5W1H で何をいつまでにとということが指示できなかった。組合の主張は重く受け止めている。

議事録違反という認識はない。担当者の当事者意識が足りなかった。勤労の中も担当者が変わり上手いかなかったが、**認識は変えなければいけない。**

2018年度以降発生するスケジュールの問題で確認した議事録(件名) 4件

2020/01/17_申 1 号「JR東労組大宮地本第20 回定期大会」の発言に基づく申し入れ

2022/10/03_申 6 号「2021 年大宮地本政策フォーラム」に関する申し入れについて

2022/03/25_申 17 号「全現業機関へのフレックスタイム制の拡大について」に関する申し入れ

2023/07/05_申 24 号「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼されるJR東日本を構築する」申し入れ

【平成 30 年 3 月 10 日に出された「勤労速報」で会社の示した 6 項目について議論！】

組合 平成 30 年 3 月 10 日付で本社人事部より組合に対して提起を受けているものがある。

スケジュールの議論はあったが、業務改革と生産性の向上のため各種施策の確実な実行に向け、時間軸を意識してスピード感を持って対応することと一つあるが、大宮支社の認識はどうか？

会社 6項目については会社の考え方、基本的な方針が集約されている。全社的な会社のスタンスである。

**会社は6項目を遵守しているというが、
実態はどうか？**

- ①労働組合の権利に介入することはできないが、紛争状態の根源的解消を図り、労働協約に則り、労使間の諸問題は速やかに団体交渉における話し合いにより解決すること
- ②業務改革と生産性の向上のため各種施策の確実な実行に向け、時間軸を意識してスピード感を持って対応すること
- ③この間、36協定の短期締結が、職場を疲弊させ現場管理者に不要な苦勞をかけ、社員に不安を与えていることを認識し、36協定を安定的に締結すること
- ④My project など、職場における業務改善や自己啓発を尊重すること
- ⑤脱退した社員等に対する嫌がらせや残留強要、業務上で非協力の教唆といった行為を行わず、職場秩序の厳正に関して、組織として指導すること
- ⑥「不当労働行為」といった事実と異なる喧伝をやめること

会社の基本的なスタンスとあったが、遵守している認識か？ **不十分だと認識している。**

遵守している認識であるが、**スピード感について受け止めている。不当労働行為についても不当労働行為ととらえかねない事象について対応している。一部守られていない部分はある。**

会社は6項目を遵守すべきだ！



ŌMIYA NEWS



No.35

2024年9月18日

JR 東労組大宮地本

大地申第1号

「JR東労組大宮地本第25回定期大会」の 発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！

その②

1. 2022 年度体制の申し入れ(申 16 号)をはじめ、複数の団体交渉が中断となり半年以上調査にかかり繰り返される不当労働行為やハラスメントを撲滅する姿勢が見られないことから大宮支社の考えを示すこと。また、団体交渉において、硬直的な回答を繰り返す行為は不当労働行為であることから、改めて信義誠実に対応すること。

これまで繰り返される不当労働行為に対して、大宮支社の向き合う姿勢について議論しました。

不当労働行為に関する調査に時間がかかり交渉が長期化！

組合 申し入れから団体交渉が長期化している件名がある。不当労働行為に関係するものが中心。なぜ交渉が入らないのか？

事象が起これば、数日変形にしてでも聞き取りが行われている。しかし、時間がかかりすぎている。時間が経てば記憶は薄れる。事実を隠蔽しているように見える。

会社 交渉の中で調査が必要となり中断しているのは事実である。責任を持った回答をするために準備をするが、調査には相手もいて、時間を要している。

複数いるので時間を要している。不当労働行為はあつてはならないという認識はある。記憶が薄れていくという認識があるので、スケジュール感をもって対応していく。

2018年度以降発生する不当労働行為と捉えかねない事象で確認した議事録(件名) 6件

- 2019/07/05_申1号「JR東労組大宮地本第19回定期大会」の発言に基づく申し入れ
- 2020/07/02_申13号「正常な職場環境を取り戻し、信義誠実の原則に従う労使関係の確立を求める」緊急申し入れ
- 2022/07/01_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
- 2022/07/01_申1号「JR東労組大宮地本第22回定期大会」の発言に基づく申し入れ
- 2022/07/01_申18号「大宮駅で発生した労働組合への『団結権の侵害』の是正を求める」申し入れ
- 2023/07/05_申24号「繰り返される不当労働行為を是正し、信頼されるJR東日本を構築する」申し入れ

組合 不当労働行為に関して申し入れせざるを得ない状況。平成30年3月10日付で6項目が出され、同年7月10日付の申1号で不当労働行為の申し入れをして10月に議論をしている。その後「管理者の皆さんへ」が人事部長名で出され、注意喚起がされている。それでも繰り返される異常な状況。組合は6項目にある通り、団体交渉で解決を図ろうとしているが、交渉での解決は限界を感じている。なぜ、被害者からは話を聞かないのか？

重要な話である。不当労働行為の当事者やつた側の管理者しか聞かず、やられた被害者には話を聞かないのか？申11号では管理者は泥酔して覚えていない。一緒にいた方はしっかり覚えているが、聞き取りされていない。

発生した事象に、不当労働行為だけ原因究明されていない。交渉したが会社幹部もやっている現実だ。

会社 不当労働行為と捉えかねない事象が続いている。一つ一つの事象を紐解くと、一人ひとりの人格まで否定は出来ないが、管理者としての立場、当事者意識としては指導すべきものである。

一番の指摘は放置されているということだと思いが、指摘のとおり管理者は覚えていない。今までの対応とは違うところをはっきりさせなければいけない。個人としての人権を尊重しつつ、管理者としての指導をしていかなければいけない。

会社として受け止める。申26号について交渉もあるので会社としてしっかり対応していきたい。

会社はあつてはならない不当労働行為をなくすきがあるのか！！



大地申第1号

「JR東労組大宮地本第25回定期大会」の 発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！

9月17日開催

その③

1. 2022 年度体制の申し入れ(申 16 号)をはじめ、複数の団体交渉が中断となり半年以上調査にかかり繰り返される不当労働行為やハラスメントを撲滅する姿勢が見られないことから大宮支社の考えを示すこと。また、団体交渉において、硬直的な回答を繰り返す行為は不当労働行為であることから、改めて信義誠実に対応すること。

大宮支社の団体交渉での 不誠実な回答が明らかに！！

ケース①【職場現実と違う回答】

～7月現在の小山運輸区の要員をめぐっての議論～

組：必要な要員を確保しているなら現在数を示すべきだ

会：現在員数を示すという考えはない。厳しい状況にあるが対応してきている。

乗務員区には波がある。退職であったりご懐妊であったり突発的な対応があれば厳しくなる。

その中で他区にまわすなど出来る限りの対応はしてきた。

組：回答されたが運輸区からご懐妊した人はいたのか？

会：……区が出来た時には分かっていたので発足後はない

組：退職というのはいつ退職したのか？

会：乗務員とすればいない…。

組：事実と違うことを回答するとはどういう事か！！

大地申第28号

運転士による車掌業務の一方的な
運用拡大に伴う緊急申し入れ
第2回交渉(7/19)



6項目では「団体交渉による話し
合いや各種施策の確実な実行に
向けた対応」が示されている！

ケース②【団体交渉で認識を合わせる姿勢がない】

組：労働組合は真剣に相互運用(施策)に向きあってきている。会社回答からしても相互運用を本気でやろうとしていないのは大宮支社ではないか！

会：同じ質問なんで回答は変わらない。施策の目的は「要員の穴埋めではない」

組：職場は要員の穴埋めのように感じると言っている。だからこそ違うという根拠を示すべきだと何度も言っている。団体交渉で認識を合わせるつもりは無いのか？

会：認識を合わせるつもりがないとかではなく、会社として回答している。

組：非常に不誠実だ！！

組合に示した6項目を反故にしているのは会社だ！



大地申第1号

「JR東労組大宮地本第25回定期大会」の 発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！

9月17日開催

その④

労使議論で組合所属の有無により 不利益扱いしない事を確認！！

課題①【**運転職場の指導員は脱退しないと乗務員へ強制異動の実態が・・・**】

- Aさん:過去に管理者になる為に管理職試験を受ける。乗務員は一切希望していない。
経歴 小金井運転区指導員→2019年 大宮支社 安全企画室→2021年 さいたま運転区乗務員
- Bさん:乗務員は一切希望していない。
経歴 さいたま運転区指導→2018年 大宮支社 運用課→2021年 小金井運転区乗務員
- ※支社(現場)などで脱退した人(Cさん、Dさん、Eさん、Fさん、Gさん、Hさん、さん・・・)は副長へ・・・

課題②【**運転職場には管理者として組合員を配置しない人事配置について・・・**】

- Aさん(2019年に東大宮センター構内副長)、Bさん(2019年に小山車両センター副長)、Cさん(小山車両センター副長→2023年高崎車両センター副長)、Dさん(2020年にさいたま車両センター副長)

組:脱退した人にはまるでプレゼントのように副長に登用している！**労働組合法にも違反**である！

会:データで示すのは難しい。労働組合に入っているかどうかで差別はしないことは伝えたい。

組:2018年度以降、運転職場にいた複数の組合員の管理者は希望じゃないが
車両センターに異動になっている。こういうのを不当労働行為という！！
この間会社は一貫してやっている。悪質だ！

会:指摘は会社として受け止めたい。

労働組合に所属しているからなどで差別などはあってはならない。

組:社員数から副長登用の割合を見れば一目瞭然である。指導員も同様である。

最近でもさいたま運転区の副長が「指導になりたかったら・・・」などと発言している。

乗務員には主務なども多くいて指導への登用の割合を見てもどう考えてもおかしいとなる。

会:改めて組合員としての差別があってはならないのは改めてお伝えしたい。

組:会社として点検していくと同時に我々も今後の職場実態を見ていく。

会:**大宮支社の幹部、職場への管理者への指導はしていきたい。**

確認！



労働組合法違反(不利益扱い)を許さない！