



ŌMIYA NEWS



No.85

2025年11月22日

JR 東労組大宮地本

大地申第2号

8月27日開催

「JR東労組大宮地本第26回定期大会」の発言に基づく申し入れ

1.会社より成案となり提案を受けたにもかかわらず、施策実施までに必要な教育や体制等の具体的内容が施策直前まで決まっていないことで、団体交渉が形骸化されている。団体交渉においても交渉中に現場へ確認して修正回答となることも続いていることから、会社の団体交渉に対する姿勢を改め、信義誠実の原則に基づき交渉を行える体制を整えること。

回答

信義誠実の原則に従って「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところであり、団体交渉が形骸化しているという認識はない。

繰り返された回答の修正、現場と首都圏本部の認識の齟齬について議論

【鉄工業務移管時の体制について発生した認識の齟齬について】

組合 大地申 23 号で、鉄工業務を集約した時の体制を議論した。集約後 TK に常駐するのかが実施直前まで現場と認識にズレがあった。スケジュール感含めてどうだったのか？	会社 4月に提案し、6月に交渉を行ってきた。それまで現場と調整してきているので提案時とズレてくることはある。常駐について指摘があったが、提案から業務があるときに TK に行くという認識は変わっていない。
現場と調整して実態に合わせる事が、提案から我々も同じ認識であった。しかし、当面常駐する形になっている。なぜ現場とズレが生じているのか？	基本的に業務があるときに行ってもらうことは変わらない。しかし、設備習熟のため3か月程度は来てほしいとやり取りがあった。とらえ方に齟齬が生じていた。
一定程度の教育が、計画も内容も明確にならず、設備を見に行くことだけが言われれば、何度か行けばよいと感じてしまう。	出張したときに業務内容により実際に扱えるかどうか変わってくる。習熟するには経験も重要である。
常駐するかどうかの議論であった。現場実態は、教育のために3か月程度来てもらうとなっている。	OM と TK で間のやり取りを把握できていなかった。



【施策実施前の異動で懲働時認識の齟齬について】

組合 団体交渉で施策実施前委に行われた異動の目的を議論した。施策とは別物との回答であったが、懲働では施策での活躍が伝えられている。	会社 目的は違ったが、伝え方は間違っていない。退職があり、有資格者の異動となっていた。施策も控えているので、施策の話にはなる。
団体交渉では別物とだけが言われている。議論が硬直的では齟齬が発生する。	受け止めていく。現場実態を掴みつつ進めていく。

【労使間の議論において施策実施までのスケジュールを意識することを認識一致！】

組合 会社がスケジュール感を意識してやるものは何か。	会社 施策によるが、異動することになれば習熟度をみる。また設備投入も含めたスケジュール感も必要になる。
習熟度は教育しないと上がらない。1回教えたから、資格取ったからできるものではない。そうすると、回数やどのぐらいの期間・スパンで実施するのかと、こうしたものを内包した部分で習熟度というものを会社としては見ていくのか？	基本的にはその考えになる。
施策実施があつて、申し入れをして団体交渉で回答ができる準備、スケジュール感を持ってやっていただきたい。	施策をまず実施するというスケジュール感、申し入れで提起いただいて、団体交渉の準備をするスケジュール感を意識し調整していく。



施策実施に向け、建設的な労使議論を保証すべきだ



ŌMIYA NEWS



No.86

2025年11月22日

JR 東労組大宮地本

大地申第2号

8月27日開催

「JR東労組大宮地本第26回定期大会」の発言に基づく申し入れ

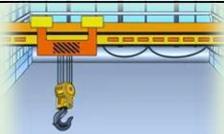
2. 昨年、大地申第21号「大宮総合車両センターで発生した空気バネライナー調整作業中に治具が外れ右手小指を受傷した事象の原因究明と安全に作業が出来る環境改善を求める申し入れ」での議論において不安全な作業環境があることを議論してきたが、環境の変化・检修設備の老朽化により労働環境は悪化しており、社員のモチベーション低下にもつながっていることから、設備改善計画を明らかにし安全に作業できる環境構築をすること。

回答 → スポットクーラーを手配するなど、引き続き、必要な設備の整備は行っていく考えである。

【車両関係の設備の問題意識について】

組合 作業環境・設備は社員のモチベーションにかかわる一要素である。 設備は古く老朽化してきている。計画的に改善を行っていくのか？ 今の時代に合わせ、車両の S&E 構創というものもあったが、コロナ以降聞かなくなっている。	会社 社員にやりがいを持ってもらうことは重要である認識はある。 その考えで進めている。 本社内に S&E 構創に向けて中心に行っている。首都圏本部としても職場と連携して進めていく。
---	---

【申23号、傷害事故発生後の環境改善進捗について】

組合 申23号での議論もあったが、安全な作業環境をつくるために、クレーンや床面の改善など進捗はあるのか？ 職場からの意見は把握されているのか？	 会社 コンクリートの劣化、隙間が発生しているのは把握している。現在のところに設置するのは危険である。クレーンも現在検討しているところである。導入する中で、新たな支障など課題がある。 把握している。必要に応じて予算を確保していく。予算内であればOMでも進めていただく。
---	--



安全風土確立！声に出して行動しよう！



【熱中症対策について】

組合 昨今の暑さは異常事態となっている。熱中症対策はまだ検討の余地はあるのか？ 大型扇風機や冷風機の設置もあるが、一定の気温を超えると効果はない。熱風で煽られ汗すら飛ばされる。乾燥し、逆に危険な状況になる。水分補給を適宜行えるような環境も重要だ。	会社 检修庫内に風が抜ければいいが、無いと大変な状況である。スポットクーラーなど設置してきているところもある。 熱中症対策で冷蔵庫を設置した個所もある。 水分補給は実施していただきたい。
---	--



安全 + 第一



さらなる職場環境改善へ声を上げよう！



ŌMIYA NEWS



No.87

2025年11月22日

JR 東労組大宮地本

大地申第2号

8月27日、9月25日開催

「JR東労組大宮地本第26回定期大会」の発言に基づく申し入れ

3.大宮総合車両センターで行われる集合教育において、教育担当より「JR 東労組組合の所属の人と話をしたら事細かに俺に報告しろ」とJR 東労組組合員と話してはいけないという喧伝が行われており、教育担当という立場を利用した不当労働行為が行われていることに対し、首都圏本部として不当労働行為に対する考え方を明らかにすること。また、コンプライアンス違反であることから是正し再発防止に努めるとともに厳正な対応をすること。

回答

労働組合の活動について会社は介入するものではなく、不当労働行為を容認するものではない。また、会社は労働組合への加入の有無や所属によって差別を行うことはない。なお、引き続き必要な教育を行っていく考えである。

組合で調査し把握した内容	会社として把握した内容
<p>①2021年度から毎年新入社員が●副長から「組合から話があったら俺に報告しろ」と言われていた件 2025年度：「組合役員から声をかけられたら俺に教えろ」 2024年度：OM 着任時組合役員から「声をかけられたら俺に教えて」 2023年度：「組合から勧誘や組合の話があったら俺に言え」 2022年度：正門でティッシュ配りをしていたら報告するように言われ、報告しないとなぜ「報告しないんだ」と怒られた 2021年度：「俺も以前は組合に所属し車両にスプレーなどで落書きし過激なことをしていた」といわれた</p>	<p>●教育という立場であり、新入社員は何もわからない中で相談役として「何かあったら相談してほしい」と言っていた。「組合から話があったら」とは言っていない。 ↓(再調査を行った結果) →特定の労働組合の話はしていない →正門(施設外)で他労組がティッシュを配り受け取った新入社員がいたので「何かあったら相談しろ」と困っていたので話をした。 →叱責はしていない。職場規律のために話している。 →スプレーで落書きした発言はない。やったこともない。 相談されたので、国鉄改革からJRが誕生するまでの話を経験を交えて話しをした。当時の安保闘争・ジグザグ行動・上尾事件と国鉄がなぜ潰れたのかを話、先輩の苦労がありJRが誕生したと話した。自分が持っていたNHKの映像も見せた。</p>
<p>② 本社研修参加者に「本会社に組合員は一人もいない」と迫り、脱退届を書かせた件</p>	<p>② 教育担当は複数人おり、新入社員担当であったため本社研修の担当は別の副長であり、関わっていない。(8/27回答) ↓(再調査を行った結果) →勤務の取り扱いについて受け持ったことはあったが、脱退届を書かせたことはない。(9/25回答)</p>
<p>③「生産管理科は俺が辞めさせた」「今年の新人にも話した」「TKは全員脱退した」「今週末がタイムリミットだ」と話し、脱退を迫っている件 ⇒結果3月1日付で生産管理科60人が脱退し、実害発生。</p>	<p>③ 脱退の状況を知る立場にない</p>
<p>④2022年1月14日、15:30～の特別講義の時間で生産科長と「労働組合と社友会について」という講義が行われた件 ⇒科長と共に、講義に参加し「労働組合の設立とこれまでの経緯、上尾事件や18春闘での大量脱退の話から、労働組合はお客様に迷惑極まりない行動をする」と一方で「社友会は経営のパートナーとしてお互いに支え合う活動をしている」と講義のあと社友会の加入を求められた。</p>	<p>④ 特別講義は基本的に科長が担当しており、参加していない ↓(再調査を行った結果) →スケジュールでは、三現主義となっており、確認はできなかった。 特別講義は、夏に三現主義冬に羽越線事故の現地に立つ2回。</p>
<p>⑤ 2024年9月17日、職場レクにおいて○副長から「まだ組合入っているのか?」「組合辞めると関係が切れちゃうのか?」と組合所属について組合員が問われている件</p>	<p>⑤ 内容を確認し、適切ではなかったため注意した! →組合員の方から「(役員が)大変だ、大変だ」という話をされたので「そんなに大変なら(役員を)辞めちゃえば」と話したことを確認した。「辞めちゃえば」と主語を言わずに言ってしまうと、組合を辞めちゃえばという風に捉えかねず、不適切であった。</p>

申告した社員が嘘をついているとは思わない?

「職責ある管理者から聞き取り事実は確認できなかった」ではなく正確な調査をすべきだ