

2023年4月 職場討議資料

JR 東日本による体質化したあらゆる不法行為を許さない！

公共交通機関の責務を果たせる健全な企業経営と

就労環境を取り戻すために、全組合員で立ち向かおう！

JR東日本輸送サービス労働組合東京地方本部



輸送サービス労組東京地本は、組合員の利益と健全な企業経営と職場を取り戻すため、JR東日本が繰り返す行為は、労働組合法第7条第1号、第3号の「不当労働行為」に該当するとして、東京都労働委員会に「救済命令」を求めて申立書を提出し、11月25日に受理されました。

東京都労働委員会に申立てた内容

1. 労働組合への加入で、人事上の処遇等の差別及び不利益をしないこと。
2. 「労使間の取り扱いに関する協約」を守ること。
3. 「労使間の取り扱いに関する協約」に従って、組合掲示板・事務所の便宜供与を即時履行すること。
4. 団体交渉での発言や確認事項で、組合が議事録の作成を求めた場合には協力すること。
5. 田町運転区分会執行委員長に行った配置転換を撤回すること。
6. 2020年4月以降実施している「ジョブローテーション」異動で、組合員に対する不利益扱いを是正し、以後不利益扱いしないこと。
7. 謝罪文を社員掲示板に1か月掲示すること。

(1) 労働委員会とは「労働者にとっての司法機関」

であり、「労働者救済機関の専門部門」

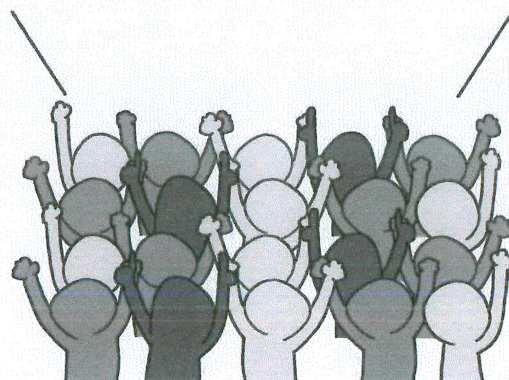


労働者（労働組合）と使用者（会社）の間に生じた紛争について、当事者間での解決が困難な場合に、公正かつ迅速・円満に解決するため**労働組合法により設置されている第三者機関**です。

(2) 労働委員会を活用する理由と目的！

J R東日本による輸送サービス労組に対する支配介入、誠実交渉義務も果たさない、人事権の濫用等の不当労働行為が長期化し、

- ✓ 正当な組合活動への実害
- ✓ 職場の日常活動への実害
- ✓ 団結することへの侵害
- ✓ 組合員と家族の生活・生命をも脅かす悪質な不利益扱い



が多く発生しています。労働委員会の活用は、**体質化したJ R東日本による労働組合敵視の不法行為を根絶し、正常なJ R東日本に戻すことが目的**です。

労働委員会の活用は、委ねたり、依存することではない！



輸送サービス労組は、労働委員会の活用を通じて、職場での不条理や不法行為を許さないたたかいを強化し、諸問題を解決できる組織の確立と、組織の強化・拡大をめざします！

**企業犯罪＝不法行為で組合員が犠牲となってはならない！
労働組合として“徹底的に”たたかいます！**

(3) 東京都労働委員会に申立てた具体的事例

① 綾瀬運輸区分会「組合掲示板未設置」について

綾瀬運輸区分会は、労働協約に則り「組合掲示板の設置」を求めましたが、会社が提示した箇所は「薄暗く誰も通らない場所」でした。

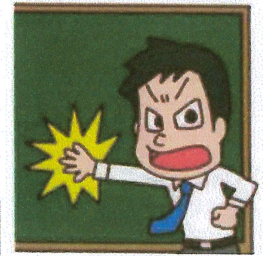


会社の主張

- 会社が示している場所が理想である。
- お客さまから見えない場所に設置することとか考え方がある。
- パブリックスペース（公の場所）であり、認められない。
- 使うかもしれない。

分会はコミュニケーションによる解決をめざし、議論を繰り返すとともに団体交渉も行いましたが、認識が埋まらず事態は進展していません。

現在、組合掲示板の設置希望箇所である**食事スペースは、数年前から使用しておらず、何ら支障のない場所であり、意図的に使用させないことは明らかです！**



俺たちは、
掲示板の情報を
見たい！

② 労働協約に従い「組合事務所」を早期に示すべき！

東京地本は、労働協約締結後の2020年5月15日以降「地本・支部の組合事務所の早期設置」を求めてきました。

2022年3月になって「地本事務所」が便宜供与されました。しかし、支部事務所は未だに便宜供与されていません。



団体交渉では

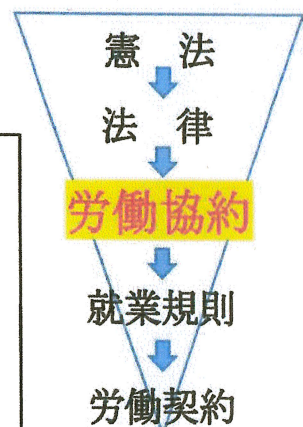
(当時の)東京支社は、
「事務所を便宜供与しないとなれば、不利益扱いとなる」と回答！

③ 「議事録未締結による団体交渉の形骸化」について

東京地本は労働条件の向上、安全・安心な輸送サービスを提供するために、団体交渉を通じて「議事録締結」を行い「労働協約」に高めることを目指しています。

「労働協約」とは「労働組合」と「使用者（会社）」との間で、労働条件などについて締結する協定です。「労働協約」は「就業規則」や「労働契約」よりも強い効力を持っています。

しかし、団体交渉において労使で確認したことが、議事録確認の際に反映されず「議事録締結（労働協約）」ができない状況が続いています。



会社は「関係法令に則り取り扱っている」と回答するものの、

- ✓ 合意した内容ではない。
- ✓ 確認は組合が一方的に行っているもの。
- ✓ 申と回答で解決する内容で、議論経過を載せる必要はない。
- ✓ 対立点は載せない。

などを主張し、繰り返し削除を続けている！

2020年2月14日の輸送サービス労組結成以降、**141件の団体交渉を開催**しましたが、第4回定期大会（2022年7月8日）までに、**議事録締結は10件のみ**です。

④ 「“新たなジョブローテーション”異動における労働組合差別」について

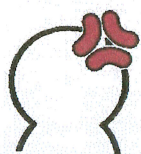
2020年4月より実施された「新たなジョブローテーション」では、会社による「任用の基準」が重視された結果「本人の意向が軽視され、現場管理者や支社（現首都圏本部）の意向が強く反映された人事施策」となりました。そのため、現場では問題が多発しています。

2020年4月以降の異動人数（新幹線職場含む）

全体	輸送サービス労組	簡易苦情処理
536名	303名	127件
	希望通り 57名	全て対立却下

2022年10月25日時点

運転士・車掌から駅への異動など **114名**
 そのうち、輸送サービス労組組合員は **82名**

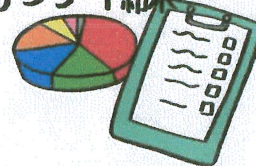


何のための
「自己申告書」なのか！

輸送サービス労組組合員に
偏った異動であることは明白だ！

「新たなジョブローテーション」異動の実態は！

アンケート結果



- ▶ 本部の実態調査アンケート（2021年4月発行）では、8割以上が「夢や希望・幸福の実現は図られない」「安全・サービスレベルが向上しない」と回答！
- ▶ 自己申告書に基づく面談が一切反映されず、生活設計が大きく崩れるだけでなく、これまでの経験が無となり、働く意欲さえも喪失！
- ▶ 現場長が「異動理由」を説明できない！
- ▶ 会社は団体交渉で「必要な異動である」「不当労働行為の認識はない」と回答を繰り返し、解決には至らず！

⑤ 「労働組合に所属する指導担当に対する差別人事と過小評価」について

指導担当は「乗務員職場で新規養成や訓練・教育を専門的に行う担当線区のスペシャリスト」で「経験や技術・技能だけでなく乗務員の立場にも立つ人間性を兼ね備えた人選」が行われてきました。

2018年4月以降、指導担当の組合員に対して「本線乗務員を指導・教育する立場」から「本人が希望・意向していない本線乗務員への強制異動」が相次ぎました。

現場長が異動理由を説明できず、指導・教育する立場から本線乗務員へ異動させることは、まさに「降格人事」です。

指導担当の異動状況	希望通り	希望外
組合員 指導担当	4名	25名
未加入 指導担当	43名	1名

【調査期間】2020年～2022年10月

- ◆ 新たなジョブローテーション以降に配属される指導担当とは？
- ✓ 乗務員経験が少なく「線区を熟知していない」「一度も見習いを付けて指導したことがない」社員。
 - ✓ 職場に即した意見を会社に進言しないばかりか、経営方針を理解せずに実践する社員。
 - ✓ 労働組合に所属していない社員。

（参考）輸送サービス労組組合員で上位職への登用は0名。

⑥ 田町運転区分会・林分会長の信任直後に発生した「強制配置転換」について

現場長



- ✓ 異動の理由を分かれば説明したいが、今までもない。通常転勤。
- ✓ 俺が決めたんじゃない。

田町運転区分会では、2021年10月に開催した分会大会において、林分会長が信任されました。

林さんは、分会長という肩書きだけではなく、職場内で信頼のおける指導担当でした。

しかし、11月にジョブローテーションという名の懲憑で指導担当から、全く希望していない他線区の本線乗務員に「強制配置転換」させられました。

分会に不利益が生じる！

① 団結権の侵害

- 信任直後の異動により、組合活動に支障が出ました。分会では、臨時大会を開催し、新たな分会長を選出せざるを得ない等「団結権の侵害」が生じました。

② 労働者代表選挙の立候補者への不利益扱い

- 立候補したことを理由に「強制配置転換」を行うことは不利益扱いです。

③ 異動への正当な理由の欠如と労働に対する過小評価

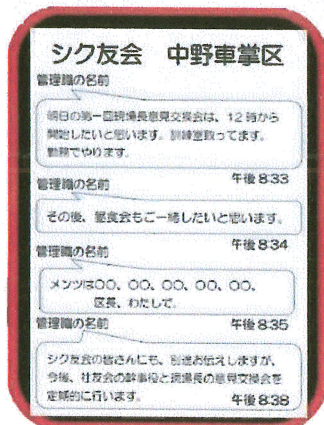
- 指導担当から他線区の本線運転士への異動は整合性が取れず、不当労働行為です。



異動に関する理由が明確でないのは、労働者代表選挙に立候補したことが理由の一つでは!?

そう考える社員が多くいた！

⑦ 中野車掌区での「現場長と社友会との意見交換会」は「不当労働行為」!



※ 画像はイメージです。

団体交渉では「『社員との意見交換会』であり、たまたま参加者が社友会の会員のみであった」と回答しました。

しかし、現場長と社友会代表は「現場長と社友会との意見交換会」と認めています。

分会の組合員は、社友会に所属していないため「意見交換会」を知りませんでした。「業務」でありながら、輸送サービス労組組合員が参加できないことは明確な「差別・不利益扱い」の不当労働行為です！

過去の団体交渉で会社は「社友会」について、

- ✓ 「勤務時間内の社友会活動は認められない」
- ✓ 「業務時間外でやるもの」
- ✓ 「(会社としては) 社友会に関与していない」

と回答しています。

しかし、中野車掌区では「現場長と社友会との意見交換会」が「業務」で扱われ、社友会に加入している社員のみ「個人的なSNS」で時間、場所等の周知がされていることも発覚しました。



「あらゆる不法行為を根絶させ、全組合員で健全な企業経営と職場を取り戻す」までの私たちの姿勢

① あらゆる不法行為には

断固たる姿勢で臨む！

「労働協約の遵守は労使の約束事」です。協約の文言を都合よく変えることは、たたかいで押し返せます。

憲法と法律で保障されている正当な労働組合活動への介入に対しては、第三者機関の活用を前提に断固たる姿勢で対応します。

② 全てのハラスメントについて

重要問題として対応する！

各職場でパワハラが多発しています。問題は「会社の対応が解決に向かわず、加害者の側に立ち、事実を隠蔽、容認、加担していること」です。経営体質によって多発していると断定せざるを得ません。あらゆるハラスメントに対し、団体交渉を申し入れることを基本に重要問題として対応します。

③ いかなる差別を容認しない！

異動や試験、業務の中での差別を現場長等が意図して行う経営体質が現れています。誤った人材育成と評価によって、思考停止の自己保身が傍観者をつくり出し、容認する役割を果たしています。当人だけの問題にせず、差別をやめさせ、公平・公正な職場をつくり出すために、諦めないで言い続けることが重要です。

④ 不正・ごまかしは曖昧にしない！

各職場で「サービス労働」や「賃金未払い」が顕在化しています。さらに、社員周知や教育・訓練などが軽視され「安全配慮義務違反」にあたる事象も起きています。経営に対して“チェック機能”を強めるため、問題意識を高め、発生した問題には団体交渉等を活用して労使での共通認識と是正をめざし、解決まで徹底的に行動します。

私たちが起ち上がらなければ、今以上に熾烈な会社からの差別や攻撃が吹き荒れ、不条理がまかり通る職場になっていたはずです。

3月8日第1回調査期日が行われ、たたかいが始まりました。私たちは、職場で「ダメなものはダメ！」と言い続ける労働組合でなければ、組合員と家族を守ることはできません。あらゆる不法行為・不当労働行為には寛容にならず、健全な企業経営と職場を取り戻すために、全組合員で立ち向かおう！