



2022年 5月 6日
第203号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申
第33号

不当労働行為およびあらゆるハラスメントの撲滅と2022年度鎌倉車両センター 過半数代表者選出手続きのやり直しを求める緊急申し入れ

団体交渉を行う！！（2期日目：4月28日）その②

（会社）調査結果を報告する。①8月18日東神奈川駅でのブレーキ不緩解対応について9月21日の安全衛生委員会で議論されたことは間違いない。出場時のヘルメット持参は10月6日から。②10月12日リスクアセスメントに「業務量に対し社員が足りない」という投稿があり、3月の会議でトレースを行っている。業務ひっ迫の件は、12月14日の安全衛生委員会で議論し、1月10日から実施。ストップウォッチを使うか必要な時間を記載するかやり方は様々と話をした。③11月16日意見交換会（飲み会）について所長・副所長に確認した。すでに5ヶ月が経過しており、一言一句確かには限りがある。「異常時に強い社員づくり」が目的。※詳細は地本情報第195号参照④1月18日ATSチンベルの修繕依頼はあったのは事実。⑤過半数代表者の件、2月9日に立候補したい意思表示あり、10日書面の提出を受けた。会社の備品では作成できないので再提出を求めたのも事実。12日に再提出され速やかに掲示した。

組合

会社

ずいぶん都合の良いところだけ「話があった」となっている。問題になるところはすべて「なかった」となっている。

「所長が部長級の力がある」「過半数代表者が組合に取られたら…」という発言だが、社員から「所長ってどれくらい偉いんですか？」という問い合わせがあったときに「部長級だよ」と、この場に限らず副所長は普段から話している。貴側から言えば都合の良いという主張だが、全く事実がなかったとは申し上げていない。



そんなことある!?

（不当労働行為や不適切な過半数代表者の選出手続き「発言」につながる）東神奈川駅での事象、そこからのヘルメット持参、業務ひっ迫の指摘、その対策としての日誌に記録を取ること。これらの事実はあるが、問題の発言だけが「なかった」では違和感しかない。

なぜ会社が「業務をやりにくくする」などと発言するのか。職場として安全でスムーズに仕事をしてもらうために社員の意見を頂きながら考えている。そのような中で、社員を「やりにくくする」という発言をするのか。

「そんな発言するはずない」と私たちもそう思う。考えられない発言があったから申し入れになっている。

改めて、そのような発言はない。おかしいと思うことがある。「〇〇さんが立候補したら飛ばす」と11月16日に所長が言ったというが、〇〇さんが立候補することを知り得たのは2月9日。11月16日の飲み会の席で「やりにくくする」と言っていないが、ヘルメット持参の件は10月16日スタートで、やり辛くなっていない。



「不適切な発言がなかった」というところからストーリーが組み立てられている! ? 記録がすべてだ!!

なんらおかしくない。「立候補したら」と言っている。（ヘルメット持参の件も）事象があつて対策がとられたことは良いこと。やり辛くなったかどうかは問題ではなく、「やりにくく」と発言があったことが大問題。

本人は「そう言っていない」と申している。

「言っていない」ということと「事実がない」とは別問題。事実はないと確証を得られるのか。事実はないと断定できるのか。

その様に認識している。

それならば、なぜ現場からこのような声が出てくるのか。

組合の加入の有無であるとか所属組合での差別はやってはいけないのは大前提で、労働組合の運動方針や活動内容に介入してはならないと現場に伝えている。不適切な言動はなかったというのが聞き取りの結論。ただ、その場ではなかったが、不適切な言動や不当労働行為は絶対あってはならないし、ハラスメントと感ずることはしっかり注意するように引き続きすべての管理者に伝えていく。主幹部、勤労・人事含めて務めていくことは会社としての考え。



地本が発行した情報について、現場長が分会長らに4回も執拗に抗議してきている。しかも仕事の前。これ自体が支配介入と受け止めている。

貴側の主張はわかるが、掲出責任者に確認している。

**交渉期間中に新たな不当労働行為を重ねる！
正当な組合活動に圧力をかける行為は絶対に許さない！**