

# JR東労組盛岡

No.146

2023年4月17日

東日本旅客鉄道

労働組合

盛岡地方本部

〒020-0045

盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号

発行人 佐々木克之

編集人 情宣部

NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157

JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

## 申10号「組合差別を是正し、風通しの良い職場を創造する緊急申し入れ」団体交渉実施①

第1項 盛岡運輸区にて2023年2月3日の「出張」による本社訪問の際、組合加入の有無が出張の内容に関わることが疑われるような、メールのやりとりを行った事実経過を明らかにし、会社の考えを示すこと。

**回答** 本社訪問にあたって組合所属が関係することはない。また、不要な情報のやり取りに対しては必要な注意指導を行ったところである。

### 【★組合の主張】

★事実経過を教えてください。

★盛岡運輸区の副長は、「組合加入の有無」をどのように把握したのか。

★盛岡運輸区に組合員名簿があるのか。

★現場から支社に対し、「組合加入の有無」の問い合わせがあった場合は、支社は回答するのか。

★なぜ本社は「組合加入の有無」を聞いたのか。

★盛岡運輸区の副長が「組合加入の有無」を問われた際、返信した事実についてはどう考えているのか。不適切なものではないのか。

★盛岡運輸区の区長は、「本社から求められることがあるのか？」という質問に対し、「本社から求められる事があるかないかと言えば、ある時もある」と答えている。だから他出張等でも同様に報告があると疑念を持っている。

★今回の事象に対して、当該組合員への不利益は無いのか。

### 【●会社の主張】

●本社訪問に際し、盛岡運輸区の副長が「組合加入の有無」を本社へ報告したが、組合差別等の他意はない。  
●業務上不必要な情報ということで、上長が注意指導した。

●チェックオフ(※)や賃金控除依頼書などで把握している。  
●誰がどこに所属しているのか、業務上必要なものについては把握している。  
●副長一人ひとりがどのように「組合加入の有無」を把握しているのかは、会社として把握していない。  
※使用者(会社)が給与支給の際、労働者の賃金から組合費を控除し、労働組合に一括して渡すこと。

●これまで現場から問い合わせが来たことはないが、もし問い合わせが来たとしても「なぜその情報が必要なのか」と確認する。

●盛岡運輸区の副長と本社担当者間で、あくまでも個人の関係性の中で聞いただけである。不利益を生じさせたり、差別するという他意はないことは確認してきた。

●業務上必要のないことのやりとりをしたことについて、必要な注意指導をしてきた。業務上必要のないものということであるので、適切ではない。

●盛岡運輸区長は、「本社訪問に際しては、組合所属の有無は必要無い」という「趣旨」を話をしたと確認したが、何を言ったか一字一句までは確認していない。  
●もし区長が組合側の通りの言葉を話したという前提であれば、一字一句の言葉よりも、どういう「趣旨」の事を言ったのか大事ではないか。

**「言った言葉」より「どういう趣旨の事を言ったのかが大事」と主張!**

●当該組合員への不利益はない。

## 申10号「組合差別を是正し、風通しの良い職場を創造する緊急申し入れ」団体交渉実施②

第2項 組合加入の有無が業務に関わるような組合差別を発生させないよう、全職場に指導を徹底し、再発防止に努めること。また全職場に事実経過と、事実を踏まえて撲滅に向けた会社の取り組みを掲示にて全社員へ明らかにすること。

**回答** 本事象が組合差別に該当するとは考えていない。なお、会社として不当労働行為を容認するものではなく、今後も管理者への指導を徹底していく考えである。

### 【★組合の主張】

- ★組合加入が業務に関わるのは組合差別だと思っているがどうか。
- ★組合差別に繋がりがねない事象だという点についてはどうか。
- ★本社に組合員だと伝わったこと自体は組合差別に当たるのか。
- ★不利益が発生していないので、差別はなかったという認識か。
- ★(画面上に映し出されることによって)不特定多数の人に知れることによって不安も感じる。差別が連想される。
- ★昨年度申12号で、組合加入で不利益はないこと、指導徹底していくことを確認してきたが、今事象を踏まえて支社全体としてどう指導していくのか。  
※申12号「不当労働行為撲滅」に向けた緊急申し入れ
- ★業務に関係のない、不要なやり取りをしないよう、支社全体で共有しているのか。再徹底はされているのか。
- ★これまでも教育、指導はあったのか。
- ★本質がどこなのか教育されることが重要。
- ★管理者だけではなく、一般社員への指導も必要ではないか。
- ★事実経過を踏まえ認識する意味でも、事実経過と撲滅に向けて全社員に明らかにすべき。
- ★会社の責任でやっていく中で、考えている事、想定していることはあるか。

### 【●会社の主張】

- 会社として、組合加入で差別することはない。不当労働行為は容認しない。
- 今回の事象は組合差別の他意はない。
- 会社としてその主張を否定するつもりはない。
- 当日の本社訪問にて、組合員とそうでない方が、同じ内容で行われていて、取り扱いに差異があった訳ではないので、組合差別に繋がるとは考えていない。
- 組合加入の情報が本社に伝わることで差別だとは考えていない。
- 不安に感じたからどうかという、差別云々応えられる性質のものではない。
- 社員が業務のことで、不安に感じることは会社としても本意ではない。
- 申12号と今事象は同じだと考えていない。
- 業務に関係のない情報のやり取りを行なったことに関しては注意指導を行なった。
- その都度事象が発生した場合に必要な指導をしている。
- この間も情報セキュリティ、コンプライアンス教育としてやっている。
- 教育は1回やればいいわけではない。指導したにも関わらず事象が発生したことについては、教育の仕方がどうなのかなど考える必要はある。
- 管理者、社員への教育指導は会社が責任を持って実施していく。
- 会社から発信するときは、一律に方法を決めているわけではない。
- 一般社員に事細かに周知するとは考えていない。
- 申し入れが出され交渉があった事は現場長へ伝える。

**組合差別を是正するため、職場内でチェック機能を果たしていこう!**