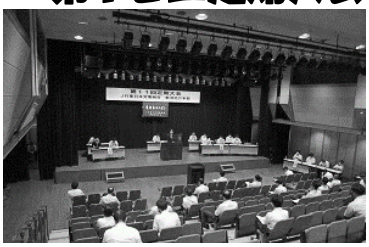
東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部
２０２３年８月１日発行
第５２号（通巻第２７６号）
発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

新潟地方本部 第12回定期大会



と　き:2023年8月5日（日）
12時00分より
ところ:万代市民会館

不当労働行為 疑われる行為もしないことを確認

申17号　設備職場における出向・異動等に関する緊急申し入れ団体交渉

新潟地本は6月21日、申17号・設備職場における出向・異動等に関する緊急申し入れの団体交渉を行いました。

設備職場において、出向先の業務内容や、本体復職後にどのように活かされるのか等が何も示されることなく、本人希望に反した出向を命じられたことに疑問を感じた組合員の声に基づき申し入れを行っていたものです。

異動の前にはしっかりと意識付けを行う

設備職場における出向の目的を明らかにするように求め、支社側より、技術力の維持・向上など業務上の必要がある場合に出向を命じているとの回答を受けました。

具体的にどのような技術力を維持・向上させようとしているのか質すと、現場を施工する際の事前準備、段取り、各系統との調整など、保線だけでは出来ない部分を調整しつつ、より良い線路保守をするための技術だとしました。

この間の交渉で支社側が示してきた「パートナー会社が施工管理、JR本体は設備管理であり、JR側で技術力は維持向上できる」とする考え方に反するため組合側は、出向に行かないと技術力が身につかないとしか聞こえないと疑問を呈しました。

支社側は、出向しないと設備管理ができない訳ではなく、一人前になる上で全員出向に出す訳でもないとして、個人のスキルを伸ばすための出向であるとの考えを示しました。

個人のスキルの把握方法を質すと支社側は、自己申告書に基づく個人面談の中で、近い将来、長期的な部分を把握しながら行っているとしました。

納得の上で異動するよう 最大限の努力を行う

出向を命じる際に、本人のキャリアビジョンと乖離がある場合がある場合に解消する努力をしているのかを問いました。

支社側は、本人の希望通りの異動が実現できないのはやむを得ないとした上で、新潟支社としてはより細かく社員の希望を把握する努力はこれまでも続けてきているとして、通知が出る前に必ず「意識付け」を行うようにしていると回答しました。

どのように行うのか質すと支社側は、決まった形はないが、社員個人の特別な事情の有無の確認や、目的を伝え、その仕事をやって頂きたいと丁寧に伝えるように各現場長には伝えているとしました。

意識付けを行う目的について問うと、目的を理解して行って頂かないとパフォーマンスが発揮できないと考えているので、しっかり目的を伝えることは重要だと考えているとしました。

その上で、実際に動くのは生活を抱えた社員であり、可能な限り納得感を得た上で次のステージで活躍してもらうための努力を最大限に行うことが意識付けだとの考えを示しました。

また、意識付けは設備だけではなく、各系統でしっかり箇所長から行われているとしました。

誤解を招く行為含め不当労働行為はしない

労働組合加入による担務変更や異動、出向等における不当労働行為を是正するよう求め、会社としては労働組合の加入により昇進・昇給・人事異動で区別はせず厳正に人事異動を実施しているとする回答を受けました。

組合側は、不当労働行為と認識せざるを得ないような実態があると指摘し、5月1日付で出向となった組合員に対する意識付けを具体例に挙げて支社側の認識を質しました。

本人のキャリアビジョンと全く異なる出向先であるにも関わらず、現場長からは、出向の目的について「スキルアップ」としか説明されなかった事実から、本人の納得感を得るための最大限の説明や努力が行われていないと指摘しました。

また出向期間は2年と説明を受けたにも関わらず実際は3年であり「ごめん3年だった」という対応を受けたことから、会社は行うべき意識付けを行ったと言うが極めて不十分だと厳しく指摘しました。

支社側は、組合側の指摘を重く受け止めるとして、出向期間の通知の仕方を含めて最大限、異動に対して理解・納得感を得られるように意識付けを行っていくとしました。

加入時の面談は不適切 今後行わないことを確認

労働組合への加入時に賃金控除依頼書を現場長に請求した時に、面談として聞き取りを行ったことについて、何故行ったのかを質すと支社側は、一定程度、職場・社員に変化点があったとの認識から職場管理、社員管理の一環としてコミュニケーションをとったと回答しました。

社員が社員として職場で労働していく中で、その変化が何に影響を及ぼすのかを問うと支社側は、変化を及ぼすことはないとしながらも、社員がどのような思いで加入を決めたのか話をしたとしました。

そのことが会社にとって何が関係あるのかを質すと支社側は何も関係はないと認めた上で、賃金控除依頼書は事務手続きであり申請による面談の必要はないとしました。

このような対応を受けた後に本人が納得できない出向が示されたことから、労働組合として不当労働行為であると判断し申し入れを行ったと指摘すると支社側は、不当労働行為があったとの認識にはないものの面談自体が誤解を招く機会であったとの認識を示しました。

賃金控除依頼書を申請した当日だけでなく、後日も含めてこのような内容での面談や、誤解を招くような言動を行ってはならないことを労使で確認しました。

労組加入は社員の自由 阻害する言動はしない

労働組合に社員が加入することへの新潟支社の受け止めを質すと支社側は、会社とは全く無関係なので懲戒も否定せず社員の自由だとしました。

その上で、事務手続きとして人数などを把握する必要はあるが、その意思を聞き取るなど自由意思を阻害するような言動を会社が行うことはあってはならないと断言しました。

組合側は、誤解を招かない、不当労働行為は行わないことを労使で確認できたので、今後同様な事象が発生した場合には解決の手段として団体交渉は選ばないということを述べて交渉を終了しました。

不当労働行為とは？

不当労働行為とは、労働組合活動に対する会社側の妨害行為です。

労働者に保障された団結権を使用者が阻害する行為を防ぐために、労働組合法で禁止された「違法行為」です。

- ●団体交渉拒否…正当な理由なく団体交渉を拒否する、誠実に交渉しないこと
- ●不利益取り扱い…組合員であることや組合活動を理由に、従業員に不利益な扱いをすること
- ●支配介入…会社が労働組合の結成や運営に対して支配・介入すること

など、組合に加入したり、所属していることで不利益な扱いを受けたり、委縮させる行為を受けることも該当します。

もしも実際に受けたり、怪しい行為を見かけたらすぐに役員まで連絡を！