



申  
2  
号

## 「安全第一主義」「現場第一主義」の企業風土の再構築と 法令を遵守したJR東日本の健全な経営を求める申し入れ

7月1日  
第4回目  
交渉!

〈4項〉 2020年4月頃に各職場で実施された「36協定等の労使協定における労働者代表の選出」における選挙において不正行為が行われた事象の全容を明らかにすること。また、会社主導での選挙を実施せず、労働者間において代表決定が図られるようにすること。

〈回答〉 過半数代表者選出に係る手続きについては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、取り扱っているところである。

**労働基準法施行規則第6条の2に基づく選挙実施を経営の責任で指導し、不正等の事象があれば厳正・厳重に指導する!** **確認!**

組合：20年度だけでなく21年度についても「労働基準法施行規則第6条の2」に反し、使用者の意向に基づき自つ不正選挙が多く発生している。経営が意図して不正となる扱いをしている。考え方を示すべきだ。

**具体的な選挙違反の事実を明らかにし、現場を混乱させた責任は本社であることを指摘!**

**【公示前に会社の経費による高級ホテル等での会食にて特定の社員へ投票を指示】** **【所信表明の掲示での表現の抑制】**

**【WEB投票の内容が現場長等へ漏洩し、呼び出し面談】** **【現場長等や支社幹部による執拗な添乗で威圧】** **【投票監視を目的に支社幹部が乗務員区に常駐】** **【投票開始前の投票要請】** **【「社友会 vs 組合の選挙だ」との管理者の発言】** **【支社長・総務部長名の威圧的掲示物】** **【指定職による選挙辞退アドバイス・強要】** **数多くの【労働基準法施行規則第6条の2違反】の数々**

会社：代表者選挙は「公平性」「平等性」が重要と考える。選挙事務を行う過程で「エラー」があったことは各支社から報告があがっている。尚、再選挙などを行っているため「エラー」の状態のまま代表選出がされた職場は一つもない。

具体的事象があれば厳正・厳重に指導し、是正する。労働基準法によらない選出がされている場合は、労使間協定等が無効となるため事業運営に大きな影響が出ることから、会社が責任を持ち選挙を行なっていく。

**会社が選挙に関与すべきではない!労働者主導の労働者による選挙実施を追求していく!**

〈5項〉 一部運車職場では「管理者の乗務について」との業務掲示が掲出されているが、その目的と期待する効果ならびに今後の実施箇所および規模を示すこと。

〈回答〉 管理者が乗務することで、指導業務などに活かすことができ、安全・サービスレベルの向上や社員への乗務指導に質することを目的としている。なお、管理者の乗務については、就業規則に基づく社員運用の一環として行うものである。

組合：管理者の乗務は大きなプレッシャーや精神的負担等がある。役割を明確化することが重要であり、**何でもやらせることが、資質向上ではない!管理者による早閉めが隠蔽されている。最悪の企業文化、マネジメントの表れだ!**

会社：管理者の業務の基本はマネジメント・管理業務であり、プレッシャー等があることは認識している。乗務員の視点をもった管理業務等を行い、職場全体での安全・サービスレベル向上に努めていく。尚、全社での管理者乗務は概ね40名前後の規模で各支社にて順次教育等を実施している。

また、事象を速やかに正しく報告のできなかった事象も把握しており、環境整備をしていく考えである。

〈6項〉 コロナ禍においては、適正な乗務員等の確保を目的として、「兼務発令」を主とした要員体制とせず、中長期的な運転士・車掌等の要員配属計画を策定していくこと。また、新型コロナウイルス感染症の第2波、第3波へのリスクやその他リスクに備えるためにジョブローテーションに基づく人事異動は一旦中止すること。

〈回答〉 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

なお、社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合：要員養成計画が示されることなく、不定期の異動も続き現場は疲弊している。また、ジョブローテーションによって**指導体制もままならない。常に異動に伴う不安を抱えながらの業務は、最悪のマネジメントであり廃止を求める!**

会社：20・21年度はオリンピック・パラリンピック開催に伴って養成計画を変更せざるを得なかった。22年度以降は、養成計画を固めて負担がかからないよう、現場に示していく。尚、ジョブローテーションは社員が主体となりビジョンを描きその実現に向けて、会社として責任を持ち安全安定輸送を基に取り組んでいく。

**団体交渉での議論内容を速やかに協約化することを通告し、全項目終了!**