

「盛岡地本第33回定期大会発言」及び **パート①**

盛地申1号 「各支部定期大会発言」に関する申し入れ交渉

1. 「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」を遵守し、「安全・健康・ゆとり・働きがい」を担保した上で施策実施に向けて労使で議論し、認識を合わせてから施策実施を行うこと。

地本は「組合員が安全・健康・ゆとり・働きがいを感じられる施策にしていく為にも、確認メモを遵守し、労使議論を経て、施策を行っていく必要がある」事を訴え、会社も「現場の意見を聞き、施策を行っていくのは変わらない」「確認メモがある事を踏まえた上で、具体的な提起があれば議論していく」考えを示し、今後も労使議論を行いより良い施策を行っていく事を確認しました。

確認メモ遵守を確認!

2. J R 東 労 組 に 加 入 し て い る こ と を 理 由 に、 試 験 ・ 昇 進 ・ 転 勤 等 に 関 わ る 不 利 益 扱 い や、 一 部 管 理 者 に よ る 利 益 誘 導 や 労 働 組 合 脱 退 を 促 す よ う な 言 動 を 労 使 で 防 止 す る こ と。

地本は、職場内で発生している一部管理者からの脱退強要などの不当労働行為に対し、具体的な事象を示して脱退強要は直ちにやめる事と、このようなコンプライアンス違反の撲滅にむけ、労使で議論していく事を強く訴えました！会社からは「不当労働行為はあってはならない。やってもないし行っている認識はない」「具体的な事象は把握していない」としながらも、分会情報誌に掲載されている内容に対しては「支社として事実確認は行ってきたが、そのような発言はなかったと認識している」と発言しました。地本は本人が脱退強要されたと感じれば不当労働行為であり、工作中やプライベートでも管理者の行動に対し、是正する事を訴えました。会社は「管理者と社員のコミュニケーション不足が原因」「現場管理者が、何をやれば不当労働行為にあたるのか？を知らないダメ。会社としても誤解を招かないように指導していく」「主張は受け止める。そのような事が発生しない職場にしていく」事を確認しました。

また「東労組組合員や組合役員が、試験や昇進、転勤、教導指定などの仕事の担務などで、不利益扱いをやめる事」を訴えましたが、会社からは「今までもそうだが、組合所属で差別も区別もしていない」「誤解を招くような事は職場管理としてはよくない」「不安な人がいるのなら、組合所属で不利益を受ける事はない事を伝えていく。安心して下さい」と発言しました。

不当労働行為はあってはならない事を共通の認識として、そのような事象があった時は、会社に示し、調査等も場合によっては行う事を通じ、撲滅にむけ取り組む事を確認しました！

不当労働行為がない職場にしていく事を確認!

交渉議論内容を職場で展開し

組織強化・拡大のたたかいに繋げよう!!