

## 秋田地本第34回定期大会に基づく申し入れ団体交渉② 組合主張 ～ 1項 主な議論詳細 ～ 会社回答

- 職場活性化の為のレクであるにも関わらず、参加した管理者から組合員へ労働組合否定する言動があった。
- 多くの組合員が目撃している。組合員が嘘をつくとも思わない。現場と支社認識に乖離がある。
- レクの目的は風通しの良い職場。目的からズレている為、参加したくないという声も出ている。
- 会社の回答が現場には周知しているのみで、指導されていない。
- 何故に今回の申し入れに至っているのか、脱退懲憑と捉えられる事象が上げられている。これまで、さまざま指摘してきたが、いまだに職場から現実の声が上げられている。職場現実を会社として掴もうとしていない。
- 会社の回答は管理者に伝わっているか？何故に事象として声が出されるのか？
- 運転士試験の面接にて必死に勉強してきたが労使関係についてばかり聞かれ、なんのために勉強してきたのか、会社に失望したということも言われている。
- 会社はどういったことが不当労働行為だと認識しているのか？
- 個人的な意見として部下に「組合について考えた方がよい」という言動は？
- 事故が多発している、安全、安心して働ける職場、業務に集中できる職場にしていくことは認識一致しているか？
- 安全阻害になる言動、モチベーションを下げる、「悩み」をあえて生み出すような面談をしないこと。
- 個別事象については、労使間の取り扱いに関する協約に則り議論する。
- 交渉での議論をどう現場周知するのか？
- 回答、交渉議論は重みのある事と受け止めている。

- 組合所属で差別することもなければ、実態を把握していない。また、そうした実態もない。
- 実態を把握していない。**組合で接し方を変えるようなことはない。勤労速報でも掲示している。オープンショップ制であり、組合加入、所属で差別するようなことはない。管理者にも意図は伝わっている。
- レクに対して、職場環境を良くしていくこと、働きがいある職場を目指すことは認識が合っている。
- そもそも法律で決まっていること。**勤労速報で改めて伝えている。
- 組合加入はオープンショップ制であり、所属、加入により差別するようなことはない。よってその様な事実はない。
- 管理者に伝わっている。結果、**事象として「ない」と会社は認識しているので把握していない。**
- 面接内容は把握していない。**会社として未来永劫発展していくためには、社員が安心して働ける職場を目指すことは一致していると認識している。
- 法律で決まっていること、**組合加入で差別するなどの会社回答に当たるもの。
- 立場というものはある。会社としやっているので当てはまる。組合加入は本人、個人で判断するもの。個々のコミュニケーションでも違いはでる。業務中であれば当てはまる。
- 社員がやりがいを持ち、変革2027に向けて秋田支社も取り組む中で、鉄道事業者として安全が最も重要である。やりがいを持てる職場を全員で目指す。
- あえて悩みを創り出すような意図は一切ない。基本中の基本。**
- 了解。
- 公開の場。関係する現場長に伝える。
- 会社として、今交渉に限らず今後に対応していく。

**確認** 2項 社員の個人面談を行う場合、本人の申告により面談内容を  
 確認できるようにすること。

**「異動に関する面談に限らず、どのようなことを話したのか  
 確認することは可能」ということを労使確認しました。**