



2024年 8月16日  
第29号

# JR東労組 Yokohama

## JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一  
編集 情宣 担当  
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横地申  
第25号



### 研修を通じたテンポラリースタッフに対する脅迫や買収行為 およびJR東労組に対する誹謗中傷を止め、公平・公正な 過半数代表者選出と世間に恥じない真っ当な研修を行い、 安全第一の職場を求める緊急申し入れ3期日目(8月5日)その4

3. 川崎統括センターにおける過半数代表者選出過程において、過半数代表者(当時)と次期の過半数代表者立候補予定者が会社の立場を利用し、金銭を用いた研修の中で、過半数代表者選出について周知徹底することは明らかに不正行為であるため是正すること。また、川崎統括センターの2024年度過半数代表者選出をやり直し、公平・公正な過半数代表者選出を実施すること。  
【会社回答】昨年度3月に実施した川崎統括センターにおける過半数代表者の選出過程において、同年2月に実施した同統括センターのテンポラリースタッフを対象とした研修における管理者による講義内容に、公正性・公平性に疑義が生じかねない状況が確認されたことから、会社として関係者への注意指導を実施したところである。また、過半数代表者による不正行為はなく、選出結果を左右するには至らないものの、本事象の内容を踏まえ、有権者からの信任状況について確認の手続きが必要と判断し、過半数代表者に対する信任投票を実施することとした。

組合	会社
1回目(2月)の研修で使用したパワーポイントのスライドは2回(3月)の研修でも使用している。過半数代表者選出期間と重なるので切り分けることができない。	3月の研修については2月のスライドそっくりそのまま同じように使ったのではなくSNSの使用方などを注意指導した。また、時事ネタをお話したというところで一部分触れている。直接的に不適切な対応があったというふうには考えていない。しかし、2月の研修の中において、過半数代表者選出に関する公平性、公正性に疑義が生じかねないところがあったということから6月に信任投票を行った。
労基署に、いわゆる社員代表選のことで話を伺うと、統括センター化によって、複数の職場が、かなり広範なものを一つの職場という認識をすることに労基署は困惑していた。	統括センターという新しい組織になることもあって、会社としても労基署に必要な届出を行って対応している。統括センターという一つの組織になるので、労基法の扱いでは一つの事業場として扱って、その中の各駅・各乗務員区所というのは、その作業場という形で届出をしている。過半数代表選についても、統括センターという一つの箇所で一つの代表選を行い、安全衛生委員会にしても統括センターという単位で安全衛生委員会を行う。これについては、届出をするにあたって、最初はなかなかすんなり理解いただけないかもしれないので、事前に組織再編の性格など丁寧に説明しながら届出して労基署にも受理されている。
改めて3項で求めているのは、代表者選出のやり直しであって、当然「信任投票」というものは認められない。	2月のテンポラリースタッフ研修の中身を確認している中で、過半数代表選に触れ、それ以外のいろいろな情報を混在して説明をしており、過半数代表選の取扱いに関して公平性、公正性に疑義が生じかねない状況だったということが確認された。それに対して、改めて6月の段階で既に代表となっている過半数代表者に対して信任投票という形で進めてきた。その過程において全く問題がなかったということではなく、疑義が生じかねない状況だったということは、会社として真摯に捉えて必要な対応をしてきた。

4. テンポラリースタッフに対する脅迫や買収行為を止め、真っ当な研修を行うこと。また、テンポラリースタッフに対し不利益扱いを行わないこと。  
【会社回答】昨年度、川崎統括センターでテンポラリースタッフを対象に実施した研修において、管理者による講義内容に、公正性・公平性に疑義が生じかねない状況が確認されたことから、会社として関係者への注意指導を実施したものである。なお、テンポラリースタッフに対する脅迫や買収と認められる行為はないと認識している。今後も法令等を遵守し、必要な教育は実施していく考えである。

組合	会社
「脅迫」については、そのような意図はなく、一般的な注意喚起をしたかったが、そう取られかねない状況であったということは会社としても把握をしている。ここは真摯に受け止める。「買収行為」については、YMSのインセンティブを配布した、その手続きを行ったものであり、「買収」というところは明確にそうではないということもお伝えする。	
会社は「信任投票」を行うということで決定をした。そこに至るまでの労使議論が軽視されている。そもそもこの研修に参加したテンポラリースタッフから「大変な研修でしたよ」というところから始まっている。そういう思いに立って、会社としてもフォロー含めて今後の研修の在り方についてしっかりと考えていただきたい。会社の研修という中で、労働組合を扱うということ自体は間違いである。スライドを使用した講話は、JR東労組に対して嫌悪感を持った研修である。そういう意味で、私たちとすれば、この研修自体にまだまだ納得できないものであり、第1項からの対立になっていることを重く受け止めていただきたい。	テンポラリースタッフの研修のあり方、捉え方について議論させていただいた。いろいろな場面でいろいろな話を伺って、捉え方については、会社としてもしっかり真摯に受け止めて、今後同じような中身の研修を同じような資料を繰り返すということはないということを確認してしっかり指導を進めていく。研修の中で労働組合について扱うということ自体も、誤解招くようなことや組合への誹謗中傷だと捉えられかねないようなことを私たちで取り上げるということをするべきではないと考えている。研修の中身についてしっかり注意していくところであり、会社として不当労働行為は認めない、容認しないという姿勢はこれから変わらない。しっかりそうした指導というのは今後も行っていく。

不当労働行為を許さず、真っ当な「研修」を求めた横地申第25号団体交渉は全4項目を終了しました！  
改めて不当労働行為を容認せず、研修の在り方についても会社と一致を図ってきました。  
今後も労働組合としてのチェック機能を高め安全で働きやすい職場を創造しよう！