



港区新橋5-15-5  
交通ビル3F  
**国労東日本本部**  
発行責任者 伊藤秀樹  
編集責任者 伊藤隆夫

2008年6月20日  
**第673号**  
定価 20 円  
組合員の購読料は  
組合費に含まれています

もう一人の仲間を国労に  
**国労加入**を  
大胆に訴えよう  
アドレス <http://www.e-nru.com>

# 差別感や不公平感を職場から払拭しよう

## 「分会アンケートに基づく是正・改善」を申し入れる

5月21日、国労東日本本部の『「分会アンケート」などに基づく是正及び改善を求める申し入れ』（国労東日本申18号）に対する交渉が開催されました。

この交渉は、昨年11月から取り組んだ一括和解後の実態について「職場アンケート」を実施した中で、とりわけ重要な6項目のポイントに絞って要求提出をしたものです。現在、昇進試験の受験時期を迎えています。一括和解の趣旨を踏まえた「公正・公平な労務・人事運用」を求める取り組みを職場から取り組みましょう！

2006年11月の中央労働委員会における一括和解以降、昇進試験の合格者が従来よりふえるなどの前進面の一方で、多くの分会からは「依然として現場管理者の対応に変化がない」などの指摘が出ていました。東日本本部は、改めて和解以降における職場実態等を把握し、職場における差別・格差の是正及び健全かつ正常な労使関係の確立に向けた取り組みを一層強化するために、いま何が必要か、何を柱に是正を求めていくのか等、職場における改善・是正の取り組みの一環として「分会アンケート」を各級機関のご協力により取り組んできました。

分会アンケートの中間集約については、本年2月に開催をした第25回東日本拡大委員会で報告すると共に、「分会アンケートなどに基づく改善・是正要求」の第一次草案を提起しました。アンケート中間集約の詳細はパンフを見ていただくこととしますが、とりわけ各分会から寄せられた意見の中で特筆すべき事は、

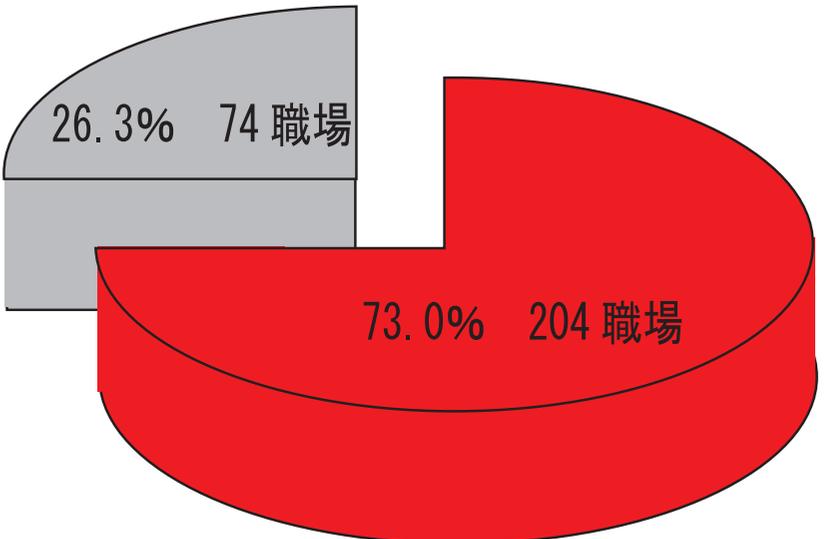
しかし、全体的には「和解以前と変わっていない」と感じている職場が全体の73%を占めている背景には、長きにわたる国労敵視の労務政策や国労を敵視する労働組合に所属している助役・管理者の存在などがあると思います。職場からの報告でも、中労委における「配転・出向・バッチ等61事件」の一括和解について現場長に聞いた際に「新聞で見た程度である」との報告も寄せられています。又、「東労組の助役が勤務査定するのだから、公平な扱いになるとは思えない」など、公平・公正な人事考課及び人事運用に対する疑念も指摘されています。

このような職場実態を踏まえ、4月17日の各地方業務部長会議などで意思統一を図り、当面の是正項目として6項目の要求にまとめ、『「分会アンケート」などに基づく是正及び改善を求める申し入れ（国労東日本申18号）』を提出し、5月21日に団体交渉を開催してきました。

（尚、分会アンケートの中で集約をした昇進試験問題については別途申し入れを予定）

- 分会アンケート
- Q2 昨年11月以降、職場管理者の言動に変化が生れていますか
- ① 以前と比較した場合、現場長などと気楽に話し合いができる雰囲気となっていますか
  - ア 比較的に話し合いができるようになった・・・  
26.3% 74 職場
  - イ 以前とあまり変わりはない・・・・・・・・・・・・  
73.0% 204 職場
  - ウ 以前より高圧的な言動となっている

### ア 比較的に話し合いが出来るようになった



### イ 以前とあまり変わりはない

上記の調査結果から、JR東日本の発足以降における「一企業・一組合論」に基づく労使共同宣言や国労敵視の労務政策が露骨に行われた当時と比較するならば、約3割近い職場では着実に変化の兆しが生まれつつある事を裏付けています。

要求と主な会社回答は以下の通りです。

1. 各支社において、下記の会社の諸行事について一部労働組合に偏するなどのことなく公平・公正な運営や参加が確保できるよう、支社及び現業機関に対して指導を徹底すること。

- ① 永年勤続25年勤続表彰式典及びレセプション。
- ② 退職辞令伝達式及び退職懇談会。
- ③ 安全・サービスフォーラム。

(回答) 意見は承ったが、あくまでも支社の判断であり運営の問題である。尚、組合側の主張については支社に伝える。

2. 支社またがりの転勤希望者及び長期の単身赴任や遠距離通勤の解消に向け、本社及び支社において引き続き本人希望を踏まえた具体的な検討を行うこと。

(回答) 問題意識を持っている。支社長権限の中でやるべき判断ではあるが、調査はする。

3. 新規採用者の名簿等の取扱いについては、法令等を遵守する見地に立った指導を支社・現場に周知徹底を図ること。

(回答) 引き続き法令順守の立場で取り扱う。

4. 指導教育担当の指定に当たっては透明性を高めるために、選定基準などを明らかにすると共に業務経験等考慮し、公平・公正に取り扱うこと。

(回答) 教育に関しては会社で責任を持ってやっていく。尚、選定基準については公表する考えはない。

5. 現場における一人ひとりの社員の人事考課及び運用を公平・公正に行うシステム、体制を確立し、社員から疑念や不公平感を抱かれないようにすること。

(回答) ご意見はお聞きしておく。公平・公正に行うシステム等は、極めて困難であると考えている。

6. 職場における技術の向上を図るために、新たな設備や機械の導入時だけに止まらず定例的な職場における学習会を開催すること。同時に、各種業務研修への出席者についての取扱いは、その選出の透明性と公平性を確保するとともに、職場における水平展開が可能となる環境を整備すること。

(回答) 必要な教育等は実施する。

以上が、会社の主な回答です。(詳細については業務連絡報にて。)

## 5月21日の団体交渉を踏まえ 第2次「是正・改善」を申し入れる

# 人事管理等を行うものは、管理職等社員とすること

とりわけ、労使双方が一致点・合意を形成するに至らなかった問題は、「社員の人事考課及び運用を公正・公平に行うシステム・体制を確立」する事項などについてです。

私たち国労東日本本部は、職場社員一人ひとりの人事考課及び運用について疑念や不公平感を抱かれることのない管理体制を確立することは、中労委の一括和解の趣旨を踏まえるなら当然のことであると考えています。こうした立場から、改めて、『2006年11月の一括解決を踏まえての是正・改善に関する申し入れ(申23号)』「人事考課及び運用を公平・公正に行う体制」など

に関して6月6日に行い、現在、第2次の取り組みを準備しています。

改めて、職場の中での話し合

### 申23号「2006年11月の一括解決を踏まえての是正・改善に関する申し入れ」

1. 職場において社員の人事管理等・個人面談・個人記録管理等の人事管理の業務を行う者は、管理職等社員(労使間の取扱いに関する協約・第3条)とすること。
2. 各職場における組合員資格のある者は、人事管理等にたずさわる場合も、その補助的業務に限定し、人事管理台帳など個人情報についてはアクセスできないように管理体制を確立すること。

いが忌憚無く自由にできる職場環境を形成していくために、JR東日本にいま求められていることは「職場における一人ひとりの社員の人事評価を公正・公平に行うシステム・体制の確立」を図ることではないでしょうか。

以前、不当労働行為事件を巡り激しく争っていた当時に私たち国労東日本本部は、不法行為を改め社員一人ひとりの不公平感を払拭することを求めるとともに、安心して明るく働くことのできる職場環境・労働条件改善を求めてきました。

一括和解以降、全体的には、改善の兆しが生まれつつありますが、今回の分会アンケートの中間集約結果を見てもわかる通り、全ての問題について改善に至っていません。

引き続き職場の差別・格差の改善・是正の取り組みに全力を上げるとともに、安全問題などの全ての闘いを国労組織の拡大に結合し頑張りましょう！

がん予防・検診から  
治療まで、どなたでも  
ご契約は  
調剤まで

健康支援金プラス!  
通院も入院も同額保障に!

がんの保障  
調剤・ケガの保障

健康応援団MAX  
がん保険のサポート

健康保険会社  
アベニール 株式会社  
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル43F  
☎03-3437-6810 ☎03-3437-6822

アフラック(Affac)生命保険(株)  
東京三井東宝本部 第三支社  
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル  
Tel.03-3344-1889 Fax.03-3344-4036

資料請求したいお客様は個人情報の利用目的は、アフラックの各種商品やサービスの案内・提供・維持管理となります。  
詳しくは、パンフレットや「ご契約のしおり・約款」をご覧ください。

APN23-2005-080-010115 6/20/08