

# JRひがし労仙台 業務部情報

2020年10月23日  
N O , 0 1 5  
JR東労働組合仙台地本業務部  
発行責任者：横山裕介

## 申1号 第3回定期大会発言等に基づく申し入れ交渉経過

ひがし労仙台地本は、第3回定期大会発言で出された、各種施策に対する声や、様々な職場実態等について、8月12日に申1号として申し入れをしておりましたが、10月15日に団体交渉を行ってきました。

1項、社員の転勤の際には、本人希望を尊重し、社員が納得した上で人事運用を行うこと。また、社員の家庭環境等を把握するための管理者教育を行うこと。

<回答>社員の運用については、本人の適正等を総合的に勘案し決定することとなる。

(組) 簡易苦情処理が多く出ている職場がある。自己申告書を書いて、面談も行っているが意味がないのではないかという声が出ている。

(会) 簡易苦情処理が多いという認識はない。すべて希望通りにはならないが、自己申告書は必要であると思っている。

(組) コミュニケーションを取って、簡易苦情処理が出ないような状況を作るのが一番ではないか。

(会) その通りではある。管理者の面談力を高める研修も行っているが、社員相互のコミュニケー

2項、賃金控除依頼書の申請等に対し、その社員に対する不必要な発言は行わないこと。また、不当労働行為に関する管理者教育を徹底すること。

<回答>会社は、組合介入の有無、所属組合で差別することはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。また、今後も必要な教育は実施していく考えである。

(組) 社友会加入・脱退の判断は自己判断ではないのか。当直助役が数名で囲んで様々なことを聞いてきたという声が出ている。そのようなことがあっていいのか。

(会) 自己判断である。そのようなことがあったというのは聞いていないし、ないと思っている。そのようなことはあってはならない。

不必要な労働組合や社友会の加入や不必要な働きかけはあってはならないことを確認！

3項、会社施策の実施については、現場長や管理者に説明を求めても明確な答えが得られないことから、管理者教育を徹底した上で、社員周知を行うこと。

<回答>必要な教育は実施しているところである。

(組) 施策についての説明を求めても答えられない、やってみないとわからないという回答もある。個人の能力の問題もあるが、管理者教育が不十分という事ではないか。

(会) 管理者もパーフェクトではないと思っている。管理者の研修を行っているし、施策についても社員の質問に答えられるような教育はやっている。不十分なところがあれば聞いてもらいたい。