国労東日本

（組合員の購読料は組合費に含まれます）

港区新橋5-15-5
交通ビル
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

No. 676　定価20円

２００８年
10月　10日

9月9日

和解後の実態を踏まえ 中労委へあっせん申請

国労東日本本部

本年9月9日、中労委へ「公平・公正な人事・労務管理を適切に行う管理体制のあり方」についてあっせん申請を行いました。

この間、職場からいまなお不公平感が払拭しきれていない等の指摘を踏まえ、昨年「分会アンケート」を行い、その結果に基づく団体交渉を行ってきましたが、労使双方の合意に至らなかったために、労使間協定に基づき、今回のあっせん申請となりました。

国労東日本本部は、健全かつ正常な労使関係の確立のためには、公平・公正な人事・労務管理が不可欠であると考えています。また、そのこと抜きに企業の健全な発展も望めません。いまこそ、職場から差別や格差等をなくしていくいために力を集中していくことを心から訴えます。

中労委「あっせん」特集
もう一人の仲間を国労に

もくじ

あっせん申請書 ・・・2
1　関係当事者の名称及びその組織 ・・・2
2　あっせん事項 ・・・2
3　申請に至るまでの交渉経過 ・・・2
（1）国労東日本申第23号 ・・・2
（2）上記申し入れに至る経過 ・・・3
（ア）中労委和解とその内容 ・・・3
（イ）中労委における和解成立以降の問題状況 ・・・4
（ウ）会社の人事・労務管理における個人情報取り扱いの問題 ・・・7
（エ）分会アンケートが示す職場になお残る差別的取扱いや不公平感 ・・・9
（オ）改革の必要性と申請人組合の主張 ・・・9
（カ）団体交渉の対立とあっせん申請 ・・・10
4　争議行為 ・・・11
5　労働協約の関係条項 ・・・11

平成20年9月9日

中央労働委員会　会長
菅野　和夫　殿

国鉄労働組合東日本本部
執行委員長　伊藤　秀樹

あっせん申請書

労働関係調整法第12条に基づき、下記のとおり申請致します。

記

1 関係当事者の名称及びその組織

(1) 使用者

・名　称　東日本旅客鉄道株式会社
・所在地　東京都渋谷区代々木2～2～2
・代表者役職氏名
　代表取締役社長　清野　智
・資本金　2，000億円
・従業員数　63，140人（2007年4月1日現在）
・事業の種類　運輸業
・関係事業所　12支社（関東及び東北の1都16県）すべて
・東京支社　東京都北区2～20～68
・横浜支社　神奈川県横浜市西区平沼1～40～26
・八王子支社　東京都八王子市旭町1～8
・大宮支社　埼玉県さいたま市大宮区錦町434～4
・高崎支社　群馬県高崎市栄町6～26
・水戸支社　茨城県水戸市三の丸1～4～47
・千葉支社　千葉県千葉市中央区新千葉1～3～24
・仙台支社　宮城県仙台市青葉区五橋1～1～1
・盛岡支社　岩手県盛岡市盛岡駅前通1～41
・秋田支社　秋田県秋田市中通7～1～1
・新潟支社　新潟県新潟市中央区花園1～1～1
・長野支社　長野県長野市栗田源田窪992～6

(2) 労働組合

・名称　国鉄労働組合東日本本部
（電話　03～5403～1660）
（FAX　03～5403～1662）
・所在地　東京都港区新橋5～15～5
　交通ビル3階
・代表者役職氏名
　執行委員長　伊藤秀樹
・組合員数　約8，600名
・上部団体　国鉄労働組合

2 あっせん事項

会社は、各現業機関の管理者等で組合員資格のあるものについて、人事・労務管理業務への関わり方を見直す等により、各現業機関における公平・公正な人事・労務管理を適切に行うこと及び労働者の個人情報についての適切な管理を行うこと。

3 申請に至るまでの交渉経過

(1) 国労東日本申第23号

本あっせん申請に直接に関係する組合の申し入れは、2008年6月6日付の国労東日本申第23号である。

申請人は、2008年6月6日付で「2006年11月の一括和解を踏まえての是正・改善に関する申し入れ（国労東日本申第23号）」（別紙資料1）を行った。

「2006年11月の一括和解を踏まえての是正・改善に関する申し入れ」

本年５月２１日、「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(国労東日本申第１８号)」に基づく団体交渉を開催してきましたが、「社員の人事考課及び運用を公平・公正に行うシステム・体制確立」する事項などについて、労使双方の一致点・合意を形成するに至りませんでした。私たち国労東日本本部は、職場の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、２００６年１１月６日の中労委一括和解の趣旨を踏まえても当然のことであると考えています。改めて、「社員の人事考課及び運用を公平・公正に行うシステム、体制のあり方」などについて、一括和解の趣旨を踏まえ下記の通り是正・改善に関する申入れを致します。

速やかに、団体交渉を開催し、誠意ある回答を強く求めるものです。

記

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アクセスできないように管理体制を確立すること。」

(2) 上記申し入れに至る経過

(ア) 中労委和解とその内容

① 会社と申請人組合との間では、残念ながら過去に不幸な労使関係が続き、不当労働行為救済申立事件が多数労働委員会に係属する状況があった。

それらの事件のうち、例えば昇進差別事件等では、現場長・助役等の管理者による人事考課が昇進の可否判断の基礎資料となるところ、その考課者の多くに組合員資格があり、彼らのほぼ全員が申請人国労と対立してきたＪＲ東労組組合員によって占められる状況が、その考課の公平性・公正性に基本的な疑念を抱かせてきた。また、それら東労組組合員である管理者らによる国労脱退勧奨の事実についても、多数の不当労働行為救済命令が発せられており(なお、そのうちには、行政訴訟で争われることなく確定している事件もある。)、東労組組合員である管理者の中には、根強い国労敵視が存在していたといえる。すなわち、東労組組合員である管理者の存在とその言動が、歪んだ不幸な労使関係をもたらした大きな要因となっていたという事実がある。

② その後、中労委の尽力により、以下の通りＪＲ東日本関係のすべての労働委員会係争案件は、和解により円満に解決された。

・ ２００４年９月16日　配属差別12事件一括和解成立
・ ２００５年１月21日　高崎配属差別事件和解成立
・ ２００５年10月31日　昇進差別20事件一括和解成立
・ ２００６年11月６日　配転・出向・バッジ等61事件一括和解成立

③　２００６年11月6日の和解においては、「会社は本件和解の趣旨を踏まえ、公平・公正な人事・労務管理を行う」ことが確認され、また「会社と組合は、本件和解の趣旨及び内容について、十分に周知徹底を図ることとする。」ことも確認された。

これに先立つ２００５年10月31日の和解においても、「会社は、昇進試験制度の運用に当たり、本件和解の趣旨・経過及び別紙「確認書」を踏まえ、昇進試験制度の運用を公平・公正に行うことを保障する。」ことが確認されている。そしてその別紙「確認書」においては、国労が、「人事考課制度について、公平・公正な運用を支社及び現業機関まで徹底する方策を講じられたい」「人事異動、人事配置については公平・公正を旨として行い、その趣旨を支社及び現業機関まで徹底されたい」と要望したことが、明記されている。

このように、これら中労委における和解は、「公平・公正な人事・労務管理」「公平・公正な昇進試験制度の運用」の実現を目的とし、そのための不可欠な手段ないし前提として、現業機関の末端までその和解の趣旨・内容を「十分に周知徹底を図る」ことがとくに重要であるとされた。そしてその主眼は、上記①に述べたような実態のもとで、現業機関の管理者の国労敵視・国労差別意識を払拭し、不公平・不公正な人事・労務管理を是正していくことにあったのであり、それなしには会社全体としての真に「公平・公正な人事・労務管理」は実現し得ないというところにあったものである。

中労委における上記和解の基本的目標であり指導原理である「正常かつ良好な労使関係の確立」や「労使関係の健全な発展」のためには、この公平性・公正性の現場レベルでの確立が、何よりも重要である。

(イ)　中労委における和解成立以降の問題状況

しかし、残念ながら、上記和解の後も最近に至るまで、この和解の趣旨の現業機関管理者への徹底という条項に反する、JR東労組組合員管理者等の言動が生じている。国労において具体的事象として把握できた例でも以下のようなものがあり、極めて遺憾であって、放置できない問題を提起している。

①　各支社においても依然として国労を除く一部労組のみを優遇する取り扱い等が想定されるが、仙台支社作成の「18年度・総務担当助役会議／労働関係参考資料（別紙資料2）」

仙台支社は、平成18年（２００６年）6月27・28日に「総務担当助役会議」を開催し、参考資料を配布する。その資料の中では、

ア　「支部との労使懇談会及び分会との意見交換会の進め方について（連絡－指示）」（仙支総第１５６６号）で、名称及び開催回数等、国労を除く一部労組との取扱いについて具体的に指示を行っている。

イ　「取扱注意（複写厳禁）」として「定期異動等における意識付けについて」では、個人面談をどのように行い、定期異動（人事異動）を行うために社員把握を行うと位置付け、「面談における絶対条件」の中で「組合役員（３役）について長期での運用に留意する」、「定期異動」に当たっては「分会の役員についての配慮」などが明記されている。

このことは、中労委における一連の和解経過を考慮せず、依然として国労を除く一部労組のみを優遇する取り扱いが行われて

いることを裏付けている。

② 新規採用者の現場配属に伴う管理者等の言動に関する緊急申入れ(別紙資料3)

２００７年4月の新規採用者が現場配属された際、駅長及び助役らが一部労組役員の勤務の便宜を図ったり、一部労組役員とともに現場長及び助役が新規採用者を昼食に誘い組合加入を慫慂するなどの具体的事実が明らかとなる。「配転・出向・バッジ等61事件一括和解成立」以降も、依然として国労を除く一部労働組合に対する優遇・便宜など図り、公正・公平な取扱いを阻害していることについて具体的事実に基づき是正を求めたものである。

この緊急に是正を求める申入れ以降、改善が図られつつあるが、依然として一部では国労敵視のような助役の言動が行われている。例えば、本年4月、郡山信通技術センターで国労分会が新規採用者に対し国労の活動等労働組合に関する説明を行った際、職場の助役は東労組役員に対し「うちの組合は何をやってんだ。国労にやられてしまう」と発言している。

このように、依然として、職場段階では助役などから一部労組優遇の言動が行われ続けている。

③ 和解以降も行われているスポーツ・レク等での差別的取扱いの事例(別紙資料4)

仙台支社管内の各現場では、下記のスポーツ・レク等について仙台支社及び東労組仙台地本が後援となって行事が開催されている。その都度、各現場での業務掲示板に掲出されている。これまで国労に対しては一切説明も行われていない。この間の和解を通じて一部労働組合を優遇するような差別的取扱いは行わないという双方の確認を反古にするかのような差別的取扱いが依然として行われている。

- 第15回ＪＲ東日本仙台支社登山大会
- 第20回ＪＲ東日本仙台支社囲碁大会
- 第30回ＪＲ仙台支社ゴルフ交流会
- 第13回ＪＲ東日本仙台支社バスケットボール大会
- 第21回ＪＲ東日本仙台支社ソフトテニス大会

④ 東日本旅客鉄道労働組合「かんり部会アンケート」について

東労組かんり部会鈴木信男部会長名による２００８年4月30日付「かんり部会アンケートの実施について」に基づき、各職場の東労組所属の現場長及び助役に「第2回かんり部会アンケート用紙(別紙資料5)」を配布しアンケートが実施された。

この「第2回かんり部会アンケート用紙」では、各現業機関の現場長及び助役の労働条件に関する設問と同時に、「人事管理」に関する設問項目も入ってる。その「人事の管理に関する設問」では、「人事管理台帳(その3)について、この間改善を含めて取り組んできましたが、現在どのような状況か、次の中からお答えください」、「では改善がはかられたという地本の事例ですが、この中で自分の地本にも取り入れて欲しいものがあったら、お答えください」、「人事管理台帳(その3)について、今後改善して欲しいことは何ですか」など、一人ひとりの社員の人事評定のあり方の基本に係わる項目まで入っている。このことは、「東労組・かんり部会」としてアンケート調査結果に基づき「人事管理台帳」のあり方について何らかの改善を図るために、ＪＲ東日本に対し公式・非公式を問わず働きかけていくことを視野に入れた内容となってい

ると考えられる。一部労組が、社員一人ひとりの処遇を直接的に左右する「管理台帳」のあり方について何らかの検討が行っていたとするならば、およそ「公平・公正な人事・労務管理を行う」という考え方とは程遠いといわざるを得ない。このような「一企業・一労働組合論」を想起させるような事態が今なお続いている。

⑤　職場においては、事故発生後における「事情聴取」の内容が東労組役員にリークされている事象が発生している。

本年3月7日、埼京線（上り）新宿駅3番線21時到着の回送電車において、列車到着後ドア扱いをしていないにもかかわらず、ホーム側ドアが全開扉する事象が発生した。当該列車は、折り返し後も回送車両のためドア扱いは行っていなかった。

担当車掌（国労分会書記長）の申告に基づき、会社側は当該列車の関係機器について、川越車両センター及び大宮総合車両センターにおいて点検を実施したが、異常等は発見されなかった。

同時に担当車掌に対する事情聴取が4回にわたり行われたが、担当車掌はドアスイッチを扱わなかったことを一貫して主張している。

こうした中で、当該車掌区所属の東労組役員（現地本副委員長）から国労分会役員及び分会長に対し、「担当車掌は嘘を言っている。新宿駅3番線のモニターには列車到着後、2～3秒でドアが開いたことがはっきり映っている。傷口が深くならないうちに間違いを認めた方がいいぞ」と言われている。

現在、ＪＲ東日本においては、乗務員に限らず全ての職種で事故やトラブルが発生した際には、関係社員からの「事情聴取」が行われている。関係社員からの「事情聴取」を現場で行う場合、ほとんど助役が事情聴取を担当している。ＪＲ東日本は、事故やトラブルの事象の的確な把握と再発防止の観点から「事情聴取」を行っていると主張しているが、今回のように、「事情聴取」の際に直接関係社員に告げられず、会社側のみしか知りえない情報を東労組役員にリークし、あたかも関係社員が嘘を述べているかのように喧伝されるなど、到底あってはならないことが生れている。このよう事態は、いたずらに社員感情を逆撫でし、ＪＲ東日本に対する社員の信頼を傷つけるものでしかない。

⑥　問題の所在

以上の例に見られるように、前記中労委における和解以後も、各現業機関の管理者で東労組組合員である者が人事・労務管理に携わることを通じて、職場における組合間の差別的かつ不公平・不公正な事象が相次いでいる。

これらは、前記中労委和解における公平・公正な人事・労務管理や公平・公正な昇進制度及び人事考課の徹底という趣旨に反するものである。

特に個人面談において人事異動について特定の組合（東労組）の役員等に配慮すべきことが指示されたり、東労組の管理者を構成員とする「かんり部会」の中で人事管理台帳の内容やあり方が検討されたり、更には運転事故の当事者に対する事情聴取が組合員資格のある助役によって行われることが通例であるところ、その内容が東労組にリークされている等の事実は、社員の人事・労務管理のあり方の根幹に関わる問題と言わざるを得ない。

すなわち、人事・労務管理は重要な個人情報を把握し、それを判断資料として、組合の利害を離れた公正な立場からなされることが必要不可欠であるにもかかわらず、現状は特定の組合員が管理者としてこれら人事・労務管理に携わり、そのことによってその組合の利害を優先し、あるいはその利益のために権限を濫用する事態が多発しており、放置できない問題を提起している。労働組合員でもある現場管理者の権限と立場のあり方が見直されなければならない。

(ウ) 会社の人事・労務管理における個人情報取り扱いの問題

① 問題の所在と改善の必要性

会社においては、現在、現場長・助役等の管理者がアクセスし、認識・把握し、利用することのできる社員の個人情報は、極めて詳細かつ多岐にわたる。

なかでも、人事考課の基本となる人事管理台帳の作成及び評定、「上司（現場長や助役）との対話を通じて、能力の伸長過程や目標に対する努力の過程を的確に把握し、今後の社員の人材育成や能力開発等に活用する」ものとされる自己申告書の提出受領、及びこれに基づく個人面談の実施はその典型的なものであり、これが会社における勤務評価や人事異動その他の人事・労務管理の根幹をなしているのである。

その情報としては、例えば自己申告書には、既往症や現在の状態を含む本人の健康状態、家族の健康状態、家族の氏名・年令・住所等、今後の異動希望（その地区、時期、職種さらには出向先等）などまで記載されることになっている。また、人事管理台帳には、業績・態度・能力に関する各評定項目とその評点が助役(一次評価)、現場長(二次評価)によって記載されるのはもちろん、過去の特記事項、賞罰、昇給・昇格・期末手当の実績等も記録されている。

これらは、本人にとってはプライバシーにかかわる高度な人事上の秘密に属する事項に及んでおり、これらの情報が他に漏らされたり、他目的に使用されることは、決してあってはならない。いわんや、本人の所属する労働組合と対立的な他の労働組合がこれを悪用するようなことがあってはならないのである。

しかしながら、会社における現状は、管理職等社員を除く現場長・助役等の管理者の大部分が特定の組合（東労組）に所属したまま、これらの情報に無制限にアクセスし、認識・把握することができるのであり、更にその情報を元に人事考課・人事異動等に関わる権限を行使するという制度実態にある。そして、その管理者たる東労組組合員が先に見たように、その公平性・公正性を根本から疑わせる問題事象を引き起こしているのである。

従って、このような社員の情報の管理とこれによる人事・労務管理権限の行使については、本来的に管理職等社員に限定されるべきであり、組合員資格のある管理者に対する厳格な制約を設けることが必要不可欠である。

以下、自己申告書と個人面談、人事管理台帳の特徴的な問題点を指摘する。

② 自己申告書と個人面談制度

会社においては概ね毎年秋（10～11月）に、社員一人一人が記入した自己申告書に基づき各職場で個人面談が実施されている。（別紙資料6）

－自己申告書(1)の記載事項

・資格
・現住所
・健康状態（既往症及び現在の状態）
・家族状況（氏名、年齢、学校・学年、居住及び特記事項）
・現在の業務内容
・現在の業務に対する自己評価
・1年間の能力向上及び自己啓発の取組状況
・今後の異動希望及び特記事項
・海外勤務の希望の有無
・今後の努力目標

～自己申告書（4）の記載事項

・箇所、職名
・職歴
・現住所
・本人及び家族の健康状態
・60歳定年までの就労の意思確認（定年まで働く、早期退職年齢、休職の希望）
・60歳定年後の希望（エルダー社員、自分で雇用確保、未定等）
・エルダー社員希望の場合―希望職種及び勤務地区（第1希望から第3希望まで記入）

③　組合の個人面談に対する対応

この個人面談では、自己申告書に基づき管理者が一人一人の社員から事情を聞くこととなる。その場合、管理者は、次期人事異動を念頭に本人希望を含め面談で正確に把握する。同時に本人及び家族の状況把握（介護の有無などを確認）を行う。

過去、自己申告書に記載されていないこと等を理由に、本人の意思に反した人事異動が行われたため、組合側として「社員と家族の病気などプライバシーに関する事項」についても個人面談で正確に会社側に伝えるよう指導するとともに、本人の意思に反した人事異動等の不利益が生じないよう努めてきた。

④　管理者の人事評定

さらに管理者は、「人事評定マニュアル（別紙資料7）」に基づき各社員の評価を行う。評定期間における「業務遂行における『業績』『態度』『能力』」を対象に勤務評定を行なうのである。その場合、JR東日本は「目標（課題）に対してどうであったか、取組状況を正しく把握することにより長所や欠点を把握し人材の開発を目的として指導・育成し、会社が期待する社員像に近づけていく」ことが人事考課の基本と位置付け、その柱が「企業理念及び指針」「就業規則」「事業計画に基づく業務改善等」と位置付けている。上記の基本等に基づき10項目にわたり採点を行う。

採点は、「行動と評定項目が期待した基準」に基づき、以下の5段階評価が行われる。

・上位職や上位等級に達しているレベルは、人事評定5
・期待した基準をクリアしているが上位職や上位等級には達していない状態は、人事評定4
・期待した基準をクリアした普通の状態は、人事評定3
・期待したレベルに達していない、標準を下回る状態は、人事評定2
・仕事上で支障があった状態は、人事評定1、となる。

⑤　人事評定の主体

人事評定結果は、人事異動、昇進試験、期末手当等に直接的に影響を与える。この

人事評定については、第1次評定を職場の助役が行い、その評定結果に基づき現場長を入れた第2次評定の結果を支社に報告する仕組みとなっている。

⑥　個人面談の主体

職場における個々の社員の自己申告書に基づく個人面談を担当する管理者の多くを助役が担当している。２００８年5月、国労東日本本部として、各職場における個人面談の担当者及びその記録などについて誰が担当しているのか調査した結果、中間的集約であるが、全体の約57％を助役が担当し個人面談を行っている。現場長が個人面談を担当している割合は、約42％に止まっている。

⑦　会社における個人情報管理の問題点

このように、現場長・助役等の管理者が、「社員の長所や欠点を発見し人材開発を目的として、指導・育成するための具体的行動目標を付与する場」である個人面談を通じて、個々の社員の家庭事情などプライバシーに関する事柄等も含めた個人情報を把握し、日常的にも個人面談及び人事評定等の個人情報に関する内容を共有している。

しかし、前述したような、中労委における和解以降の助役等の言動など、いまなお一部労組を優遇する実態があり、「中立かつ公平・公正な人事・労務管理」を行う体制が確立しているとは到底言えない状況のもとで、社員の個人情報を掌握した組合員資格を有する助役らによる個人面談や人事考課は、「公平・公正な人事、労務管理」という観点から極めて重大な疑問がある。

（エ）分会アンケートが示す職場になお残る差別的取扱いや不公平感

２００７年11月、国労東日本本部は、多くの職場から今なお差別的取扱いや不公平感が払拭されていない等の指摘を受け、中労委における一連の和解成立を踏まえ「分会アンケート」（別紙資料8）を実施した。

２００８年1月25日段階で２６３分会（回収率54．7％）からの回答を得て「分会アンケートの中間集約」を行った（別紙・分会アンケート中間集約を参照）。

その中で、職場管理者の言動が和解成立以前とあまり変わっていないと受け止めている職場が２０４職場、全体の約73％を占めている。その一方、以前より話し合いができるようになったと感じている職場は74職場、全体の約26．3％となっている。このことは、JR東日本発足以降における「一企業・一組合論」に基づく国労敵視の労務政策が露骨に行われていた当時と比較するなら、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が、全体的には依然として変化の兆しが生まれていないことを裏付けている。

（オ）改革の必要性と申請人組合の主張

もともと人事・労務管理は、プライバシーを含む重要かつセンシティヴな個人情報を収集し、それを判断資料として人事考課・人事異動等の評価・判断を行うという性質を強く持っている。同時に現場管理者は、社員の上司として、これらの人事に関する権限を行使するという地位にあり、その影響力は極めて大きい。加えて、この現場管理者の権限が公正かつ公平を欠いて行使されることになるならば、労使関係に重大な影響を与えることになるのは明らかである。

現在会社においては、厳しい対立関係に

ある労働組合の一方の組合員が現場管理者をほぼ独占している状況により、この事がその権限が濫用される危険性と弊害をこの上なく大きいものしている。

前記のような問題事例は、このような構造的な問題の現れであるというほかはない。放置すれば、同様の、あるいは新たな問題事象が次々と継起し、拡大することが危惧される。それは、組合員資格のある管理者を独占している労働組合の他労組との関係や労使関係が円滑を欠けば欠くほど、頻発する危険性が大きくなるであろう。

そのような事態を防止するには、もはや対症療法では困難であると言わざるを得ない。これは制度の構造的な問題である。すなわち、上記のような危険性と弊害を除去するには、人事・労務管理の重要な個人情報に接し、これを把握し、使用し、人事考課や人事上の権限を行使しうる管理者は、非組合員である管理職等社員に限定し、組合員資格のある助役等の管理者は、このような人事・労務管理に携わる場合においてもその補助的業務に限定するなど、適正な制約を制度的に確立するほかはないものというべきである。

（カ）団体交渉の対立とあっせん申請

① 国労東日本申第18号と団体交渉の内容

申請人組合は、２００８年2月3日、国労東日本本部第25回拡大委員会に「分会アンケート・中間集約」内容を報告するとともに、「分会アンケートなどに基づく是正及び改善を求める事項（第一次素案）」を提起し、各委員からの討議等を踏まえ、会社に対し、以下の申入れを行なった。

すなわち、２００８年4月11日「分会アンケートなどに基づく是正及び改善を求める申入れ（国労東日本申第18号）」（別紙資料9）を会社に提出し、その中で、今なお存在する組合差別的問題事案の改善を求めるとともに、「職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」を強く要請した。

この申入れに基づく団体交渉が、２００８年5月21日に開催された。団体交渉では、会社は、「和解の趣旨を踏まえて、公平・公正に行っており、疑念はないと考えている」等との対応に終始し、会社側と組合側の主張が対立し、合意に至ることはできなかった。その主な経過については、「業務連絡報第９０７号（別紙資料１０）」の通りであり、これを通じて各地方本部、各支部及び組合員に報告を行っている。

② 国労東日本申第23号と団体交渉の内容

申請人組合は、２００８年6月6日、再度ＪＲ東日本に対し、5月21日の団体交渉経過を踏まえ、「２００６年11月の一括和解を踏まえての是正・改善に関する申入れ（国労東日本申第23号）」を行った。これが本件あっせん申請書冒頭に述べた申し入れである。

団体交渉は、２００８年8月8日に開催されたが、前回の団体交渉と同様に、会社は、「現行の社員管理で公平・公正に行っている」「意見が一致しない」「会社に任せてほしい」「具体的検討に入る考えはない」との立場に終始し、会社と組合側の主張が対立する中で、組合側として今後「中労委へのあっせん申請の準備に入る」旨の考え方を会社側に伝えた。会社からは、組合側

の提起に対し、労働協約に則り対応する旨の考え方が示された。

２００８年８月８日の団体交渉の主な経過は、「業務連絡報９１１号（別紙資料11）」に掲載した通りであり、これにより各地方本部、各支部及び組合員に報告を行った。

会社の対応を要約すると、「会社は中労委の一括和解を踏まえて誠実に対応している。それ以降問題はないと認識している。組合の指摘について検討する考えは持っていない。」との考え方を示すに止まり、結局、労使双方の対立に終わったものである。

③　組合によるあっせん申請の決定

組合は、労使の主張は対立のまま平行線であるとの認識に立ち、８月11日の第14回執行委員会において本あっせん申請を決定し、申請に至ったものである。

4　争議行為

なし

5　労働協約の関係条項

・　労使間の取扱いに関する協約（別紙資料12）

・　第69条（あっせん、調停及び仲裁）

会社又は組合は、自主的解決の努力を尽くしてもなお解決をみないときは、労働委員会にあっせん又は調停を申請することができる。

なお、その際、申請者は前もって相手方に、書面によりその旨通知する。

２　前項によるも、解決できなかった場合には、会社及び組合は、双方合意のうえ労働委員会に仲裁を申請することができる。

以　上

メモ