



東地申第1号

11月12日 第1回交渉 その2

## 「JR東労組東京地本第36回定期大会及び 支部大会発言」に基づく申し入れ

### 主な議論（続き）

組合

あらゆる試験や異動をめぐって明らかな差別が発生している。2018年の主任職試験で言えば、合格率が東労組組合員だと平均約7%、非組合員だと平均約59%とかけ離れた数値が出ている。ほぼ全ての職場において、試験の面接の練習や、結果待ちの組合員に対して、現場管理者から「組合やめた方がいい」「早く判断した方がいい」といった言葉がかけられており差別し、利益誘導されている。会社は差別していないというが、その根拠もない。面接の練習時に組合の話が出てくること自体が異常であり、差別・介入を止めること。

会社

試験は公正・公平に行われており、試験の合否は厳正に管理しているため、組合加入の有無や所属労働組合は全く関係ない。筆記や面接試験、小論文等で総合的に判断しているため、差別は一切ない。面接練習の中身・内容は把握していないため、正式な回答はできない。

**差別はないと断言！**

組合

面接練習時の管理者のアドバイスの中の「組合抜けろ！」「早く判断した方がいい」といった発言は、支社の指導でも、経営の考えでもない現場管理者の単独判断なのか。試験結果が出るまでの面接練習を含めた過程における差別は大量にある。

会社

現場管理者の単独判断であり、そういったアドバイスは誤りである。また、試験の合否のために社員の労働組合所属を把握する必要はない。

組合

試験結果が出た後の会話でも、現場管理者が「情勢考えると受からないと思うよ」「人事課長は組合を辞めている人・辞めてない人のリスト持っているから気をつけた方がいいよ」と言われてもいる。

明らかに使用者が労働組合嫌悪の念が明確で、所属労働組合を把握し、組合員の低評価が顕著であり、標準的労働者間との格差が生じている。また、ある職場では内勤指導への進出の際にも「君を内勤指導にしたい。入ってから辞めればいい」と現場管理者から発言されている。また飲み会においても「将来どうするのか」と暗に脱退を促す現場長や管理者がいる。明らかな差別だ！

会社

会社は、試験、人事異動や指導担当の発令等の人選において、労働組合所属を把握する必要はない。昨年の団体交渉の考えの通り、指摘されている事象が事実であれば、法令違反のため、してはいけないことである。

**昨年の団体交渉の考えを再確認！**

組合

しかし、件数は減るところが増えている。会社の指導はほど遠い現実であり、回答と職場現実の乖離は看過できない。

その3へ続く