

ONE PIECE

2025. 2. 23

No.075

綾瀬運輸区で、いま起きていること

過半数代表者の役割が果たしにくい環境に！！

JR東日本輸送サービス労働組合 綾瀬運輸区分会情報

Ayase

NO. 39 2024年2月20日 発行責任者：綾瀬運輸区分会

アンケート配布から今日までの経過

綾瀬運輸区が乗務を担当する常磐線各駅停車では、2025年3月15日からワンマン運転を開始する予定です。JR東日本で10両編成のワンマン運転を行うのは初のことです。

オペレーションを担う社員（運転士）や、昨秋の面談で「ワンマン運転開始に伴う」異動があるものと考えてください」と言われた社員（車掌）の不安は想像に難くありません。

綾瀬運輸区における労働者の過半数代表者（以下、労働者代表）である●●さんは、社員が抱く不安や疑似ワンマン運転の課題を抽出し、労働者代表として会社と議論をするため、綾瀬運輸区全社員を対象にアンケートを配りました。

このアンケートは、①無記名、②任意回答、③自分の時間で配布・記入・回収しているものです。社員間のトラブルは発生しておらず、会社から何一つ指摘を受けるものはありません。

しかしながら、2月17日に「会社内施設における無許可のアンケート配布について」の会社掲示が綾瀬運輸区内に掲出されました。

会社は、「就業規則第22条（会社施設内等における集会、掲示、ビラの配布、政治活動等）に抵触するおそれがある」と見解を述べていますが、労働者代表のアンケート配布が就業規則違反になり得るのでしょうか？労働者代表の活動をけん制し、委縮させることが目的なのではないのでしょうか？

（次に続きます）



過半数代表者が活動し難い職場だ

意見を聞くのに許可が必要なの？



JR東日本輸送サービス労働組合 綾瀬運輸区分会情報

Ayase

NO. 40 2024年2月20日 発行責任者：綾瀬運輸区分会

会社は社員の声に耳を傾けていますか

今日に至るまで、会社は社員の不安・不満に対して、真摯に向き合ってきたでしょうか。きめ細やかに情報を伝えてきたでしょうか。まことに残念ですが、社員はプレスリリースでワンマン運転開始日を知る有様です。ワンマン化が近づくと、風通しの悪い職場になっていないでしょうか。職場の心理的安全性は保たれているのでしょうか。

このような現状だからこそ、労働者代表がアンケートを通じて社員とのコミュニケーションを図っているわけです。そもそも、アンケート配布は平和裏に行われており、職場や業務に混乱を引き起こしていません。

繰り返しますが、このアンケート配布は就業規則第22条のどこに抵触するのでしょうか。会社掲示に記載されている「ルールの範囲内」とは何を指すのでしょうか。

加えて、会社掲示の標語「会社施設内における無許可のアンケート配布について」とかけ離れた内容（綾瀬運輸区の組織再編と活躍フィールドの拡大）を記載することは理解に苦しみます。綾瀬運輸区から半強制的に異動となる社員の気持ちも考えたことはありますか。変革の「主役」である社員が不安を抱えて乗務している現実を理解しているとは思えません。

（次に続きます）

JR東日本輸送サービス労働組合 綾瀬運輸区分会情報

Ayase

NO. 41 2024年2月20日 発行責任者：綾瀬運輸区分会

まとめ

最後に、ポイントを整理します。

- ・社員の意見集約は、選挙により労働者代表に選出された●●さんの任務である。
- ・ワンマン運転に向けた情報が少なく、社員の大多数が不安である。労働者代表として、それを会社に認識してもらう必要がある。
- ・アンケート配布は平和裏に行われ、混乱を引き起こしていない。また、回答する、しないは社員の自由意思が尊重されている。就業規則に抵触していない。

【参考】

①過半数代表者の要件の改正（改正労基則6条の2）
36協定は、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」との協定が必要とされていますが、過半数代表者の選出については、従来から使用者側が指名するなど不適切な取扱いがみられることが問題となっていました。そこで、改正労基則6条の2第1項では、36協定等の締結の際の適正を図るために、過半数代表者の要件として、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」が明記され、2019年（平成31年）4月1日から施行されております。

②使用者の配慮義務（改正労基則6条の2第4項）
改正労基則6条の2第4項では、「使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない」とされました。ここで、配慮の例としては、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（インターネットや社内メールを含みます。）や事務スペースの提供を行うことなどが挙げられます。

出典：厚生労働省 事業者のための労務管理 安全衛生管理診断サイト
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/ga/zigyonushi/hatarakikataikaku/q3.html>

なにが問題なのでしようか？
綾瀬運輸区労働者代表が配布したワンマン運転アンケート

その3

綾瀬運輸区分会の3部の情報にある通り、労働者代表者が働く社員の声を聞くために、全社員に行ったアンケートに対し、会社が「就業規則に抵触するおそれがある」と掲示物を掲出しました。

過半数代表者は、働く社員の声を会社に伝えることが役割です。その意見を聞く行為に対し、「許可を得ていない」ことで、「就業規則に抵触する恐れがある」としています。そもそも、過半数代表者がその役割を果たすのに、なぜ会社の許可が必要なのでしょう。活動の妨害とも受け取れます。

会社は、過半数代表者と、働く社員の不安の解消のために尽力すべきです！！