



大地申第3号

5回目パート1

1.大宮支社管内において連続して出されている簡易苦情処理申請について会社の認識を示し早急に対策を講じること。また「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」施策の趣旨を支社・現場で理解を深め、労使の議論経過・議事録確認を遵守し目的に則った施策の運用が出来るようになるまで一旦中止すること。

これまで何度も会社の調査不足により中断してきたが…

またもや中断!!

本人希望とかけ離れた、全く整合性の取れないジョブローテーション施策により病欠欠席を3名出してしまいう異常な事態の解決するため団体交渉を行ってきましたが、今回も本人と管理者のやり取りを把握していないという、調査不足により会社の要請で今回も中断しました。

組:病欠欠席になっているのは異動が要因である

会:内面でわからない場面ある。様々ある要因の一つ

組:病欠の理由で「職場の環境」と「家庭環境」と言われていたが、環境の変化の理由は総じて異動である

会:異動しなかったらこのような問題が起きなかったとは断定できない。異動一つ持って断定はできない

組:職場の環境で言えば異動である

会:環境が変わったという点で言えば異動があったため

議論を積み重ね、ようやく職場環境の変化は異動があつてのものだと確認したが…

組:家庭環境の問題が出たのも異動である

会:異動により今回の事は断定できない。内心わかりかねる。断定できるものではない

組:断定できないのになぜ、家庭環境が一要因と示せるのか

会:内心ある。断定できるものではない

組:関係ないというならば、関係ないという事を示してほしい

会:異動は一つの要因。わかりかねる



事実が明らかになっているにもかかわらず、「わからない」と回答を繰り返すこと「異常事態」だ!



ŌMIYA NEWS



No.33 2022年9月1日 JR東労組大宮地本

大地申第3号

5回目パート2

1.大宮支社管内において連続して出されている簡易苦情処理申請について会社の認識を示し早急に対策を講じること。また「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」施策の趣旨を支社・現場で理解を深め、労使の議論経過・議事録確認を遵守し目的に則った施策の運用が出来るようになるまで一旦中止すること。

組：もう一人の事象を議論する。異動で適応障害と診断されている。今回で 2 回目である。把握しているか

会：把握している

組：管理者には「異動は急に決まるもの」「丁寧・納得のいく説明が出来ないのは申し訳ない」「こういうことが無いように人事に言っている」と言われたが把握しているか

会：「人事に言っている」は把握していない

組：原因は何だったのか掴まないと同じことの繰り返しである。病欠になった原因は何だ

会：丁寧に面談が行われた。管理者もコミュニケーションを取っている。

組：我々の問いの答えになっていない。病欠になった原因を支社としてどのように認識しているのかと聞いている。

会：(沈黙約2分)

原因について一概に言える物が無い。内心に関わるものがあるから異動が主原因とは言えない。

組：診断書に「異動によるストレスが大きな要因」と書かれているが。

会：書かれているが、異動が「病欠」の一要因であると認識している。

組：診断書と見解が異なるのであれば、その根拠を示すべきだ。

会：(沈黙)繰り返しなるが、内心に関わる事なのでわかりかねる。

組：根拠を示さず、同じ回答を繰り返すのは不誠実団交だ。状況を掴んでいないのに回答している。このような事を繰り返しているから交渉が伸びる。

会：信義誠実に回答できるよう、現状を調査する。【以降、会社の判断で中断】



えっ！診断書と見解が異なるの!?

今交渉が、極めて信義誠実に反していることを指摘し、以下の3点を求めました!!

- ① 2名の病欠者に対して、本人希望箇所又は元職場に戻すこと
- ② 責任をもって回答できる交渉メンバーを席につかせる
- ③ 労使議論・確認事項を職場に徹底させる



「労使議論」「議論経過」を無視した、施策運用は許さない!
安全で安心して働ける職場を全ての仲間と共に創りだそう!