



OMIYA NEWS



No.71

2022年10月12日

JR 東労組大宮地本

大地申
第8号

「労働協約の遵守義務」を逸脱した取り扱いの是正を 求める申し入れを提出！！

JR東労組大宮地本は、大地申第5号『「変革 2027」の実現に向けた組織の再編について』団体交渉を重ね議事録確認を行い、2022年10月1日より実施となりました。企画部門ではユニット制へ移行となり、新たに大宮・浦和西・浦和東の各営業統括センターが発足し、新たな職場で「変革 2027」の実現に向けて奮闘する決意で異動された組合員もいます。

このような中、10月1日付けで異動となる組合員に対して「簡易苦情処理の申告」のための記載がない「事前通知書」が交付される事象が複数発生しました。職場組合員の申告により、翌日に正当な「事前通知書」が手交されましたが、本事象は労使で締結している労働協約の第38条及び第43条の取り扱いに基づき、組合員だけが適用を受ける「簡易苦情処理の申告」の権利剥奪となり、単なるミスに切り縮めることができない、重大な「労働協約違反」であると言わざるをえません。

この間、大地申第3号『本人の生活・キャリアプランを無視した異動を社員に押し付け、強行する「新たなジョブローテーション」の異常な運用の停止を求める緊急申し入れ』団体交渉では、キャリアプランをかなえるためのフォロー体制、家庭環境について配慮していくとした本部・本社間の議論経過や確認事項の履行がされていないことを踏まえ、協約・協定違反は認められないことを指摘してきました。繰り返される労働協約を逸脱した取扱いにより、組合員に不利益が生じることは是正しなければなりません。そのために、本事象に至る原因を究明し再発防止を強く求めるため、下記の通り申し入れを行いました。



労働協約・協定を遵守せよ！

ある工務職場の組合員に対し、10月1日付の異動に伴う事前通知が交付されました。しかし、受け取った事前通知の裏面に、本来JR東労組組合員に対して記載があるはずの「簡易苦情処理の申告」のための記載がありませんでした。当該組合員は、簡易苦情処理を申告する意思はありませんでしたが、この間転勤を経験してきた上で、今回の事前通知書裏面に記載がないことへの疑念を抱き、本人から分会役員へ相談があり本事象が発生しました。

主な経過

| 日時 | 経過 |
|---------|--|
| 9/20 夕方 | ・当該組合員に対し、10/1 付けの異動に伴う事前通知書を手交。 |
| 9/21 PM | ・組合員より事前通知書の裏面が白紙である。これまでは簡易苦情処理について記載があったが、何か取り扱いが変わったのか？ 分会役員への相談から、本事象が発覚。 |
| 9/21 夕方 | ・分会長から現場長に対し、事情を説明した所、取り扱い誤りであったことを認め謝罪。 ・簡易苦情処理の申告意思など、極めて権利に関わることなので本人に説明と確認をすることを確認。 |
| 9/21 夜間 | ・現場長から当該組合員へ電話で事実経過に対する謝罪と、簡易苦情処理の申告の有無について確認。 ・簡易苦情処理は申告する意思はないことを確認した。 |
| 9/22 AM | ・再発行した正当な事前通知書(裏面に記載済)を当該組合員に手交。その時間から改めて簡易苦情申告が可能である旨を通告される。 ・改めて、当該組合員と分会に対し、一連の取り扱いが誤りであったことの謝罪を受ける。 |

問題点

・簡易苦情処理申告の有無に関わらず、労働協約・協定の定めにある取り扱いがされていない。
・本事象が発覚しなかった場合、労働協約・協定に基づく組合員の権利である「簡易苦情処理の申告」の行使に対する権利が剥奪されていた。

優先順位 法令>労働協約>就業規則>労働契約

現在、大宮地本では「新たなジョブローテーションについて」に関する本部・本社間での確認事項が守られていないことを受け、会社と真摯に議論しています。現れた事象は違っても、労働協約・協定の定めを逸脱していることからすれば向背です。

原因を明らかにし再発防止を求めます！

申し入れ項目

1. 異動する組合員に対して「事前通知書」に労働協約の定めにある「簡易苦情処理の申告」について記載がないものが手交された原因を明らかにすること。
2. 今事象は労働協約第38条及び、第43条による組合員の権利である簡易苦情処理と申告の機会が失われかねない労働協約違反となるため、再発防止の対策を講じること。
3. 労働協約を逸脱した取り扱いが繰り返されていることから是正すること。

原因を明らかにし対策の実施と正常な運用を求めます！！

詳細は OMIYA NEWS No57 を参照してください！

【組合員だから出来る簡易苦情処理とは？】

JR 東労組と JR 東日本は「労使間の取扱いに関する協約」を締結しています。その協約の中で、「組合員が本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議に請求することができる」となっています。この「簡易苦情処理」は就業規則にはなく、「労使間の取扱いに関する協約」が適用される組合員のみが適用されます。