

懲戒権の濫用を許さない！ 事実に基づかない不当処分撤回！

1月19日、大宮運転区で管理者から承諾を受け帰宅した事象に対し、「業務の指示をされていたにも関わらず、管理者の承認を得ずに無断で帰宅した」として「戒告」の懲戒処分と「営業統括センター」への異動の発令通知が出されました。

管理者のコミュニケーション不足という原因を覆い隠し、事実に基づかない理由で処分したことは、複数の管理者へのコミュニケーションを通じて明らかになっています。大宮地本は不当処分撤回に向けて、ありとあらゆる手段を活用してたたかいます。

大宮運転区で発生した不当処分・不当転勤の時系列

12月22日 組合員は突発のための休日出勤の依頼を受ける。

12月23日 休日出勤のため9時前に職場に到着する、変形が3名いることに気が付く。

組合員：変形がいるのに休日出勤はおかしいですね。

管理者：業研があるからね。

組合員：数日前は変形を剥がしてましたよね。おかしいですね。それなら休日出勤の意味がないので帰ります。

*フロアーを立ち去ると、ロッカーまで管理者がついてくる。

管理者：どうしてもダメか？ 代わりの人を探すことになってしまうからさ。

組合員：今日は、私は帰ります。

管理者：わかった。 (←帰宅することを認めている。)



真実はこれだ!

😊 当時、他の管理者から当該組合員に寄り添う温かい言葉の数々...

- ・ 迷惑かけていたことに対する謝罪。それと当直を含めた管理者の問題であること。
- ・ 支社にも話が行っているがこっち（管理者側）に問題がある。
- ・ 区長から何か聞かれるかもしれないが気にしないで。

安心するもしかし...

12月26日 区長からの事情聴取がされる。

区長からの説明

- ・ 前日に休日出勤のやり取りで快諾してくれたという段階で一旦勤務指定となる。業務指示ができています。

- ・管理者の許可を得ないで帰ったとなると、労働契約上業務指示したのに管理者の承諾を得ないで帰ってしまったということは業務指示違反になってしまう。



組合員の意見

- ・説明しないでそのまま帰ったらそうなる（業務指示違反に）かもしれないが、「**業務指示違反になりますよ**」という説明もなかった。
- ・管理者から「代わりの乗務員を探す」と言われたので承諾を得たと思い帰宅した。
- ・区長からは「ちょっと説明が足りなかった」と言われたが「全く足りない」。

1月19日 区長から「戒告」処分と「営業統括センター」への異動の発令通知手交

- ・処分の理由は、**業務の指示をされていたにもかかわらず、管理者の承認を得ずに無断で帰宅したことは社員として著しく不都合な行為**であるため。
- ・異動の理由は、**就業規則に反する行為をしていること、基本的に一人で仕事をする乗務員は任せられない、管理者の目の届く範囲で仕事をして欲しい。**

「乗務員を任せられない」と言う理由での異動は二重の処分だ！！

嘘のシナリオで「処分」を正当化！？

- ◆管理者の承諾を得ずに「無断で帰宅した」
- ◆当該組合員に管理者がロッカーをいったん離れる前に「もう一回話そう」と伝え、管理者が戻ると（組合員が）興奮して帰ってしまった。

このような事実はない！



しかし他の運転職場の多くの管理者が社員からの問い合わせに対し、「無断で帰宅したので処分」と言っている。また営業系統の管理者は「掲示（大宮支社のみなさんへ）を貼れと言われたから貼っただけ」と内容を把握していない始末…

- ◆当該組合員には1回しか事情を聞いていないが、当該管理者には複数回聞いている。
- ⇒組合員と管理者の証言に相違があるのに、当該組合員には再度の聞き取りは行わない。

管理者も非を認めている！

- ◆「説明不足」と「コミュニケーション不足」は認めている。しかし処分とは別と主張している。
- ◆多くの管理者が「個人的には」処分は重すぎると言っている。
- ◆管理者がちゃんと伝えていれば「彼も絶対帰るとはならなかった」という声がある。

**これは「火を見るより明らか」だ！
正しく事実を掴めば不当処分は明らかだ！**

会社の狙いを見抜こう！！

大宮地本はこの間、大宮運転区分会の職場からの献身的なたたかいと他分会との連携により、会社が真実をねじ曲げ処分を正当化するための嘘のシナリオであることを明らかにしてきました。



懲戒処分と転勤の二重
処分は懲戒権の濫用

不当処分の背景に管理者
のミスの隠蔽と労働者への
責任転嫁



事実と異なる掲示を一方
的に発出し「職場規律」
を問題とする会社姿勢



その行きつく先は、

業務指示を徹底させた「命令と服従の職場」だ！

会社から事実ではないと指摘された箇所

発行責任者 佐藤 康雄
JR東労組
East Japan Railway Workers' Union 2024年 1月24日 No. 64

緑の風 NEWS

管理のミスで労働者に責任転嫁!? 懲戒権の濫用か!?

大宮支社のある運転職場の組合員に対し、「業務を指示されていたにもかかわらず、管理者の承認を得ずに無断で帰宅した」ことを理由として処分が発令され、営業統括センターへの転勤が事前通知されました。

■経過の特筆点

- 12月22日 組合員は、管理者から突発を理由とした翌日の休日出勤の依頼に応じる組合員が職場に出勤すると、変形出勤がいたので管理者と会話をする。
組合員「変形があるのに休日出勤はおかしい」
管理者「業務研究がある。それなら休日出勤の意味がありませんので帰ります」
組合員「おかしいですよね、それなら休日出勤の意味がありませんので帰ります」
* 経営方針の一環として移動したところ管理者Aもついて来る。
* 管理者A「どうしてもたのび（作りの人）を採すことになってしま」
「嫌な思いをさせてごめんね」
- 12月23日 組合員「帰ります」
管理者A「わかった」
組合員は帰宅する。
管理者B「組合員「今日は申し訳ないね、こちらの責任だから気にしないで」
事情聴取
* 管理者C「業務指示違反になる」
組合員「そのまま帰ったら、業務指示違反になりますよって説明はなかった」
管理者C「ちょっと説明が足りなかった」
- 12月26日 組合員「業務指示違反になる」
組合員「そのまま帰ったら、業務指示違反になりますよって説明はなかった」
管理者C「ちょっと説明が足りなかった」
- 1月11日 組合員 状況報告書提出
「止められたり帰ってはいけなや業務指示について説明はなかった」
「ちゃんと説明されれば業務しました」
- 1月19日 組合員に懲戒処分と営業統括センターへの転勤の事前通知

あまりに酷い!! 管理のミスで労働者に転嫁するな!!

イメージ

大宮支社の皆さんへ

過日、当支社管内において、社員が業務につくことを拒否し、管理者の承諾を受けることなく、無断で帰宅するという事象が発生しました。

就業規則上、私たち社員は、会社の社会的使命である安全・安定輸送は、多くの諸規定により維持されており、会社の業務指示に反する行為は、職場規律の観点からも由々しき問題となるだけでなく、お客さまサービスにも影響を及ぼすものとして、会社として厳正に対処せざるを得ないこととなります。

当社の社会的使命を全うし、職責を果たすためにも、改めて私たち一人ひとりが規範意識を持って、業務に推進しましょう。

令和6年2月5日

大宮支社 企画総務部長

会社掲示に騙されるな!

大宮運転区分会旗開き



不当処分撤回!

私たちはあきらめない! 最後まで仲間と共に堂々とたたかい抜く!

事実に基づかない不当処分を撤回し、安心して働ける職場を実現する声明

いま、私たちが働く職場は『事実誤認と十分な状況把握がされない中で、一方的な懲戒処分と他職場への異動が強行される』という、危機的状況にある。大宮運転区で発生した事象に対して会社は『大宮支社の皆さんへ』を発出して「社員が業務に就くことを拒否し、管理者の承認を受けることなく、無断で帰宅する事象が発生しました」として「会社として厳正に対処せざるを得ない」としている。しかし事実と異なったり、隠されている事が多くあるため、我々は真実を明らかにして全職場での議論を要請する。

経過として、当人は前日急遽「休日出勤」を要請され、職場も大変な状況なのだろうから協力しようと承諾する。しかし当日出勤すると、これまでは休日出勤を要請する前に乗務させていた変形日勤が数名いたことから「休日出勤なのに変形日勤がいるのはおかしい」「それなら休日出勤の意味がありませんので帰ります」と会社に伝えロッカーに向かう。ロッカーには管理者のほかに区長もいたそうだが、変形日勤がいる事に対する合理的な説明はなく、誰からも「帰るな」と通告もされていない。そして現認も一切されていない。逆に管理者からは、帰ることにに対して「分かった」と言われ「代わりの人を探すことになる」「嫌な思いをさせてごめんね」と誰がどう見ても非は会社であり、帰ることを認めたと捉えられる状況の中で帰宅している。それ以降も、当人への聞き取りは3日後まで行われず、その経過も合わない中で一致させる場もつくられることなく、懲戒処分と他職場への異動が強行された。これは重大な事実誤認であり、会社によってつくられた「無断で帰宅した」というストーリーの中で、十分な状況把握もされず重い処分が一方的に行われたものであり、絶対に許すことはできない。

これまでも宇都宮運輸区では、仕事上重大なミスが発生させてしまった社員が、本人も猛省し会社と共に乗務復帰に向けて取り組んでいる中で、犯したミスとは関係がないことで必要以上に叱責され長期に及ぶ懲罰的日勤教育により、自殺を考え医療保護入院にまで追い込まれるパワハラが発生している。また、新たなジョブローテーション施策では、働くものの希望を一切聞かず異動を強行するあまり、異動のたびに精神的に病んでしまう人や簡易苦情処理申請が多発するなど、まるで「会社のいう事は黙って聞け」と言わんばかりの強権的な事象が多発している。その一方で、小金井運転区では複数の管理者が、JR 東労組脱退を意図した不適切な事象を行っていたことも明らかになっている。まさに私たちが働く JR 東日本は危機的状況であり、このままでは世間的にも批判され、社員にも見放されるような「ブラック企業」になってしまう。

全組合員のみなさん、そして組合未加入者のみなさん！

いま本当に職場は働きやすいですか。会社がいう「ボトムアップ」つまり言いたいことが管理者等に言えていますか。職場は人がいない中で多くの課題が付与され、休日も十分休めない状態が続いているという悲鳴の声が大宮地本へ多く届いている。そして、このままでは会社の言う事に従わなければ処分や希望ではない箇所への異動が強行されるのではという不安感と、ミスをすればパワハラで追い込まれるのではないかという恐怖心で、日々の仕事は「働きがい」どころか、まるで奴隷のようだとまで言われている。いま、この状況を打開できるのは JR 東労組しかない。なぜなら、これらの事象は 18 春闘の間違いと大敗北で多くの組合員が脱退し、JR 東労組の力が弱くなってしまった中で発生しているからだ。強大な力を持つ会社に、職場の不満や不安を解消するには個人や社友会では不可能なことは、この間の事象を見れば明らかである。もう一度、安全で安心して希望をもって働ける職場確立に向けて、JR 東労組への結集を全組合員で呼びかけていこう！そして未加入者のみなさん、私たちと共に声をあげ、職場を良いものへ創り変えるために共に奮闘しよう！