



# ŌMIYA NEWS



No.198

2024年7月1日

JR 東労組大宮地本

大地申第20号「大宮運転区で発生した不当処分・不当転勤の撤回を求める」緊急申し入れ

【第3回交渉】 6月25日開催

「自己保身のためにここまでやるか!?!」シリーズ①



これまで団体交渉で議論してきた

組合員と現場長のやり取りや面談内容が議論できない??

## 団体交渉の形骸化は許さない!



10:00~11:40、13:30~17:00で申第20号交渉3回目を行いました。今回の交渉で明らかになった「自己保身のためにここまでする」会社姿勢についてシリーズでお伝えします。

前回の第2回目交渉で会社が持ち帰ったものの回答から始まりました。以下の求めたことに対して回答できないことを理由に「中斷」していました。

- ①「面談内容を交渉の場で明らかにしない理由」
- ②「今まで異動に関する面談内容は交渉で明らかにしてきた（申第3号ジョブローテーションについての交渉）が、今回は明らかにしない理由」

2回目交渉で求めたもの



### 会社回答

団体交渉という公になる場で面談内容は明らかにできない  
申3号交渉は否定しない。面談内容は会社が必要と認めた場合は明らかにする

これでは話し合いにならない! 会社の都合で隠蔽可能だ! 捏造による虚偽ストーリー作成可能だ!



### 組合の主張

いやいや...  
ちょっと待った!



- ・実質的に申3号交渉の否定であり、義務的団体交渉事項をも否定するものだ!
- ・「会社が必要と判断した場合」は一方的すぎる、修正すべきだ!



### 会社回答



申3号交渉の議論経過は否定しない。人事は会社の専権事項であるが、労使双方が必要と判断した場合は面談内容については明らかにしていく。

### 会社回答



懲戒に関わる面談内容については明らかにできないが、要件事実になどのやりとりについては回答していく



これらの回答を受けてようやく第1項へ...



# ŌMIYA NEWS



No.199

2024年7月1日

JR 東労組大宮地本

大地申第20号「大宮運転区で発生した不当処分・不当転勤の撤回を求める」緊急申し入れ

【第3回交渉】 6月25日開催

「自己保身のためにここまでやるか!?!」シリーズ②

怒・怒・怒



## 虚偽報告? 隠蔽? 捏造? そして... 処分

当該組合員「帰ります」に対して 当該「わかった」  
Aさんが着替えて 管理者Aが

この「事実」が ↑ この世から消滅?

大宮地本は当該組合員本人から聞いた「真実」がある!

### 8:30頃、当該社員が点呼台に来る。 **会社が掴んだ時系列**

本人が点呼システムの画面を見て「変形」の方がいることを認知した。  
 当該社員：なんで変形を剥がさないんですか？  
 管理者B：業研はスケジュールがありますから。  
 当該社員：乗りたくないです。※その後ロッカーに向かう。  
 ※管理者Aがロッカー室に追いかける。  
 管理者A：どうしても乗務できないのか？  
 当該社員：この前は変形に乗務を入れていたということですよ。だったら変形の方が乗ればいいじゃないですか。  
 管理者A：その都度、必要に応じて変形や業研の人が乗ることを決めた。  
 当該社員：休日出勤の依頼の時に変形いるということを言ってくればよかったじゃないですか  
 管理者A：その点を伝えられなかったら申し訳なかった。どうしても乗務してほしいが難しいか。  
 当該社員：今日は乗務しません。

管理者A：**勤務操配があるから一旦離れるが、話をさせてほしい**

※その後、管理者Aとしては万が一、当該社員がこのまま乗らないという形になってしまうことを懸念し、当該社員が乗るという状態は保持したまま、一旦他の副長と相談をしに行く。そして相談後、管理者Aがロッカー室に戻ったところ、**当該社員は私服に着替え終わっていて、「お疲れ様でした」と言われてロッカー室から退出し、そのまま執務室から退出される**

会社の時系列にはこれがない！  
隠蔽・捏造か？



### **組合が掴んだ時系列**

9:00前、職場に到着。制服に着替えアル検吹く前に、変形がいることに気付く。  
 組合員：変形（日勤）いるのに、休日出勤はおかしいですね。  
 管理者A：業研があるからね。  
 （そもそもここで管理者Bは対応していない。）  
 組合員：数日前は剥がしてましたよね。話おかしいですね。それなら休日出勤の意味がありませんので、帰ります。

**フロアを立ち去ると、ロッカーまで管理者が付いて来る。**

※現場長は更衣のためロッカーに居た。  
 管理者A：どうしてもダメか？代わりの人を探さなければならないからさ。

組合員：**今日は帰ります。**

管理者A：**わかった。**

※管理者Aは執務室に戻る。その後、**着替えてロッカー室を退出したところ**で管理者から「嫌な思いをさせてごめんね。」と言われ、そのまま帰宅。

**POINT!** 会社の事実経過では、私服で帰ろうとする当該組合員が「お疲れさまでした」と、あいさつをしているにも関わらず、**管理者は引き留めることはなかった。**

**ここで「業務指示違反になる認識」があれば引き留め、「正しい方向に導く」こともできたはずだ。それが管理者の役目であり、「社員を守る」ことになる。**これを「無断で帰った」とするのはあまりに理不尽である。会社は当該組合員より**管理者を守るため、「虚偽のストーリー」を無理に成立させることに他ならない!**これを「隠蔽」「捏造」という。それで「処分」は絶対に許せない!

交渉で明らかになったのは、**管理者にしか事情を聞かないこと。当事者2人から聞かないで、「事実」と言い切る会社の理解不能な姿勢は許せない!**

**当時管理者たちが業務指示違反になる認識はないのは明らかだ!**





# ŌMIYA NEWS



No.200

2024年7月1日

JR東労組大宮地本

大地申第20号「大宮運転区で発生した不当処分・不当転勤の撤回を求める」緊急申し入れ

【第3回交渉】 6月25日開催

「自己保身のためにここまでやるか!?!」シリーズ③

## 会社は速やかな、正しい報告と調査をせよ!



今回の事象による「不当処分」の問題点として、管理者がその場、その時に「無断で帰宅するなんて、大きな問題だ」と認識していたかどうかです。しかしどうやらその「認識」がなかったと思われることが団体交渉で明らかになりました。その事実と問題点を明らかにします。

無理やり都合よく**処分**を**正当化**する  
会社姿勢こそ問題だ!

このまま当該組合員が帰宅した場合、「業務指示違反」になる認識が管理者にあったのか? その確認はしたのか?

**組合** 管理者の認識は要件事実  
であり調査すべき!

**対立**

要件事実ではないので抱む必要  
はない! 調査の必要もない! **会社**

「調査の必要はない」と回答で言い切る。

しかし1月19日に当該管理者に聞き取りをしていた事実がわかり、支社から謝罪と回答の訂正がされる

### 交渉でわかったこと

12月23日に「無断で(=会社の虚偽ストーリー)帰宅した」ということのみで「処分」を出したこと  
組合から何を言われても結論は変えないこと

強引に結論付けて処分を正当化して

幕引きを図ろうする姿勢にNOを突き付けよう!



「業務指示違反になるから帰るな!」  
と言われれば帰らなかった。それは区長から  
の聞き取りの時に(当該組合員は)述べている。

私たち現場労働者は事象発生時、直ちに事情を聞かれ、誤った報告には厳しい処罰がある。しかし現場管理者や支社は「土日」を理由にその時大きな問題と認識されなくとも、週明けに大きな問題になるこの会社の危機管理能力の低さに、危機感を覚える!

支社が管理者の面談内容を明らかにできるかの回答を持ち  
合わせておらず、継続議論のため中断!!