



ŌMIYA NEWS



No.051 2024年10月13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5回交渉】 9月26日開催 **その①**

川口駅に貼り続けられていた

組合員本人の思いに立ち
交渉で鋭意訴えた結果...

10月1日以降、
ようやく...

「大宮支社の皆さんへ」が 団体交渉を通じて剥がされる！

理不尽な処分を出された上に、いつまでも

「見せしめ」に貼られていた**会社掲示**

【解説】不当処分・不当転勤させられた当該組合員が勤務する箇所に「大宮支社の皆さんへ」（令和6年2月5日）と題する掲示が長期間掲出されていた。いつまでも掲出している根拠を問うた議論。



団体交渉での議論



組合⇒本人は出勤の度に掲示を見ている！会社は個人をいつまで追い詰めるのか！



会社⇒「戒告は戒める意味があり、本人に対しても周囲に対しても周知になる。」「『大宮支社の皆さんへ』により環境について周知になる」



【解説】出勤の度に「社員のみなさんへ」の会社掲示を目にする当該組合員が心を痛めている気持ちを訴えるも、会社は上記の根拠を回答。



団体交渉で厳しく指摘し、現実を変えられた
事実は大きな成果として確認しよう！

安心して働ける職場環境を求めて
堂々と団体交渉で議論します！

その②へ
つづく



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5回交渉】 9月26日開催

職場の仲間が団体交渉で事実を語る

その②

管理者が嘘の報告？

泥沼の茶番劇...

当該副長を他職場へ異動。狙いが透けて見える...

「虚偽のストーリー」で処分を正当化？



都合のよい「シナリオ」で組織的隠蔽画策か...

当該副長が「業務指示違反」の認識があったのかがポイント

2023年12月30日の職場組合員Aと当該副長のやり取り

組合員A: ○○の件、大変だったね。

当該副長: なんとか気持ちよく乗ってもらいたいと思ったんだけど。すいません。

組合員A: 明確な指示というか、「帰らないでくれ」と言わなかったのか。

当該副長: そのようなことは言っていない。何とか8行路を埋めないと、と思って、ロッカーで話をしたけど、「分かった」と言ってその場を離れた。そしたら着替えて、帰って行くのを見送るしかできなかった。

コレ、「業務指示違反」の認識ないでしょ

(中略)

組合員A: 電話で変形がいると言ったの？

当該副長: 言っていない。

組合員A: 一昔前なら現認レベルでしょ。一人で対応したの？

当該副長: そうだね。一人で対応した。えっえ...となって、ロッカー行ったけど、行路埋めなきゃとなっていた。本来なら複数で対応すべきだった。



そんなこと言わない! と日々職場で管理者に接している仲間が交渉で証言

コレが隠蔽の核心点!

何でこれだけ鮮明におぼえているの?

会社回答 (当該副長に聞き取りした結果)

これはマジで嘘

- ⇒「こういう勝手に帰るようなことをすると、職場運営は成り立たない」と言った。
- ⇒「わかった」という言葉は使っておらず、「また話させてほしい」と聞かれた組合員に話したことはある。
- ⇒「まさか帰るとは思っていなかった」という言葉を発した記憶は曖昧だが言ったかもしれない。
- ⇒職場の組合員から当該副長は「大変だったね」と言われ、労ってくれている印象を受けた。
- ⇒組合員から当該副長は「現認しなければならぬのでは？」との話があったことは全く記憶にない。← 現認=普段使う?印象に残るでしょ

都合よすぎだ!

管理者だけから事情を聞いて、それが事実なら会社に都合の良いストーリー作り放題!

その③につづく



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5回交渉】 9月26日開催

懲戒処分と異動発令が
同時に行われる？

その③

これは明らかかな

二重処分だ！

不当な懲戒処分と希望しない不当な転勤



今回の異動が「通常の異動」と言い切る会社...

であれば... 懲憑なき異動は明らかかな



ジョブローテーション施策議論

コンプライアンス違反！

「議事録違反=協約違反」だ！



- ①そもそも異動に対して事前懲憑がない。
- ②事前通知を渡す際、今回の事象を理由に「一人で乗務させられない」と言われた。
- ③事前通知手交の際、「処分が出たから、これで終わりではない」とユニットリーダーから言われた。

3つの根拠と問題点を指摘

会社

「会社が必要とすれば人事異動ができることから、事前の懲憑がないケースがある」
「必ずしも懲憑しなければならないというものではない」

2020年4月の本部・本社間のジョブローテーション施策
提案時の「労使議論」を反故にしかねない重大な問題だ！

処分と異動が関連して言われている。だから二重処分だ！

懲憑なき人事
異動について

支社が反証できず

中断！



詳細は
つづく