



# ŌMIYA NEWS



No.092 2024年12月14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6回交渉】 11月7日開催 **その① 二重処分である根拠を示し議論**

## 支社は「課題として受け止める」と回答

### 中断したことに対する会社回答(人事ユニットより)

(人事異動は)任用の基準が前提となる。今回の運用は、これまでも必要な判断でやってきた。ジョブローテーションなど過去の労使議論を覆すものではない。今回の事前の意識づけについて、当該社員の状況は、これまでの面談の把握において、異動については会社として判断して行ってきたものである。これまでの議論に変わりなく、社員の状況は自己申告書の面談他、コミュニケーションを通じて、丁寧に把握しているものであり、その運用については社員の状況に応じて取扱いを行っているものである。

### 団体交渉での議論



**会社**⇒「通常の人事異動」であり、ジョブローテーションが踏まられている

**組合**⇒事前の意識づけはなかったと回答しており、問題はなにか？

**会社**⇒必要な判断で行ってきた。



### 過去に組合員が処分と出向が出された具体的なケースを議論

(不祥事の)処分の話をされたのちに、「席におかけください」と言われ、「家庭状況の確認」「●●さん(組合員)の自身の健康状態」を確認される。すると「実は出向の発令がきています」と言われたため、「意識づけがないのではないかと」と問うと「今話したことが意識づけです」と言われる。またこの際に「処分の出向か？通常の出向か？」との問いに「通常の出向」と会社が答えている。

「(異動のための事前の)意識づけは必要である」と認識できる。

### 結論

今回の当該組合員の件について、もっと説明やコミュニケーションのやり取りができたのではないかと  
⇒⇒⇒「課題として受け止めていく」と回答！

大枠でジョブローテーションの趣旨に基づけば、丁寧な意識づけは必要と認識は一致！

二重処分については認められなかったが、支社に課題があったことを認め、職場から言われたこと、地本からの問題意識はしっかり受け止めて、現場を指導していくことを確認して、1項の経過の議論を終了。





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6回交渉】 11月7日開催

その②

聞き取りが

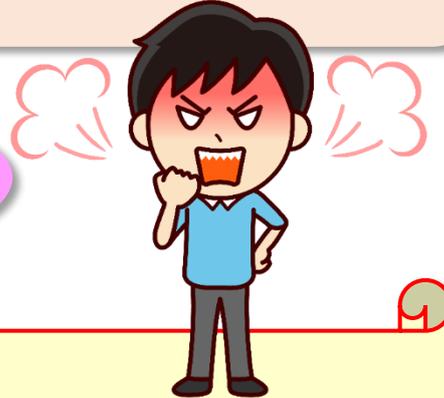
全く不十分だ！

# こんな処分 許せない！！

## 課題を通告し議論を終了

- ユニットリーダーから当該組合員に事象発生後、「一応聞いただけ」「ちょっと聞かせてほしい」と事情聴取とは言えない状況で処分につながる聞き取りがされていたことは不十分であり、不適切だと指摘。(懲戒処分の事情聴取として不十分であることを指摘！)
- これらの議論からすると当該組合員の問題ではない。職場全体、大宮支社の課題ではないのか？ 当該社員(組合員)のせいにしたことは問題である、と通告！！

非常に悔しいですが、不当処分・不当転勤の撤回には至りませんでした。しかし改めて一般社員を守らず、会社の自己保身のために事実を隠蔽し、捏造し、責任転嫁するその姿勢を満天下に明らかにしてきました。



## 交渉のまとめ

管理者に「承諾」を得て帰宅したことが、管理者の虚偽の報告で「無断で帰宅した」として懲戒処分と異動の二重処分が行われました！交渉の争点は、「組合員が管理者の許可を得て帰宅したのか」「懲戒処分と異動は二重処分の違法行為なのか」です。しかし、会社は「個人の懲戒に関わること」として、真実を明らかにするための面談内容(当該組合員と現場長や管理者)の議論を拒否しました。

このことは労働協約第18条の「団体交渉事項」として「懲戒の基準に関する事項」があるのにも関わらず、拒否したことは明確な協約違反であることを通告しました。また、会社が処分や異動の理由に関する議論を拒否することは不誠実団交であり、不当労働行為です。当日の組合員が帰宅した行動が管理者の許可を得ていることは、管理者からのフォローや現場長との面談内容で明らかになっています。

宇都宮運輸区の懲罰的日勤教育での管理者の虚偽報告や、八王子での管理者による暴力行為に見られるように、このような異常な会社の体質をどのようにしたら是正できるのか！どのような手段が必要なのかを具体的に議論しよう！

