



2019年 8月 8日
第 11 号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実
編集 情宣部
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横地申1号 交渉行おう!

相模原運輸区における「面談による差別と利益誘導」および「指定職管理者によるパワーハラスメント」を撲滅し、社員が安全で安心して働ける職場環境を求める緊急申し入れ

1. 相模原運輸区において 2019 年春に行われた定例面談において、一部の社員にのみ「ジョブローテーションを念頭においたら」「希望を出すなら早い方がいい」と転勤を懇請していることから、事実関係を明らかにし会社が行う面談は公正・公平に行うこと。

会社) 春の面談の中で、社員個人を差別する、転勤懇請する事実はなかった。また、会社側がジョブローテーションを持ち出したこともない。(提案後であるので) 社員の希望や不安もあり面談後に管理者とジョブローテーションの会話はあったが、これだけが(転勤の)理由にはなっていない。

組合) 齟齬がある。当該社員のみならず聞いている。本部交渉後に「面談内容を変えたい」と抗議もしているではないか。

組合) 申し入れから本日まで当該社員から聞き取りをしたのか?

会社) 聞いていない。なぜ一方の意見しか聞かないの!?

会社) 同一担務ということから、東神奈川から相模原に行った社員については「リセットはしない」と説明したのは事実。

組合) そこが根本問題。支社長が来区したときには「交渉中だから」と言っていた。納得できる。なぜ、そのように言えないかが課題。

組合) 基本的に大騒ぎになったのは「リセットされるのか」「されないのか」で大きく変わるというのが社員の意見。職場の中が不安だらけになった。どれだけの社員が区長に聞きに行ったか把握していると思うが、認識していただきたい。

会社) ジョブローテーションのなかで「概ね 10 年」は一番気にするところだとわかっていた。我々が思った以上に現場が不安に思ったことについてはしっかりと受け止める。

2. 相模原運輸区において、ヒューマンエラーをした社員に対し指定職管理者(当時)が「ジョブローテーションの一番上に名前挙げちゃうぞ」と叱責した。この様な叱責は、現在労使で議論中の「新たなジョブローテーションの実施」施策の主旨と反することから、誤った指導を是正し、正しい施策の社員説明会を開催するとともに、事実関係を明らかにし社員に対する信頼回復を図ること。

会社) 当該管理者は、当該社員が起こした運転事象に対し、信頼関係がある上でしっかり頑張ってもらいたい思いから「ジョブローテーションの一番上に名前が挙がっちゃうかもよ」と発言したことを認めている。パワハラの意味はなかったが、誤解とか誤認を招きかねないことを認め、不快な思いをさせて適当ではなかったと申している。

組合) ミスをしたら転勤と受け止める。

会社) 言われた本人はびっくりする。ジョブローテーションに順番はない。

組合) なぜ「ジョブローテーション」という言葉を出すのか疑問。管理者の質の問題。

会社) あったことをなかったとはできない。切り取ったキャッチーな言葉を管理者が発した言葉としては、まったく適当ではない。

組合) ではなぜ今日まで当該社員に話がないのか。申し入れてから本日まで 11 日間出勤しているが何もなし。コミュニケーションを図るとはということか。

会社) 個別の事象。相手がいるのでどこまで受け止められるか個人の感情。ここでは申し上げられない。

組合) 事象以降、当該管理者と話した。悩んでいた。「申し訳なかった」とあればよかったが不安が広がった。これからどうするかが一番重要。

会社) 全現場長に徹底している。コミュニケーションで社員の理解を深めたい。

組合) 当該社員から話は聞き取りをしたのか。

会社) 当該管理者が認めているので聞いていない。一項と矛盾!?

3. 「職場内の組合活動」を理由にした聞き取り内容に事実関係の齟齬があることから、事実関係を明らかにすること。

組合) 聞き取りの際、6月18日に分会が抗議したとき「最初に退去命令した」と説明していた。実際には抗議が終わった後に「散ってください」と言われている。齟齬があるのでは。

会社) (聞き取りで) 「最初に『退去してください』と言った」とすれば、それは間違い。何点か主張した後で「そういうことでしたら散ってください」と言った。

分会活動を強化し何でも話し合える職場を実現しよう!

