



2021年 10月29日
第56号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

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



横地申
第14号

新型コロナウイルス感染症に対する不安を解消し、安全で安心して働ける環境の構築を求める緊急申し入れ

10月25日 団体交渉を行う！その④

《組合》	《会社》
バランスについては理解する。組合情報紙を使っでの聞き取りはコロナ対策なのか。組合の情報誌を使って社員と会話することが管理者のやるべきことなのか問題意識を持っている。	趣旨は分からない。介入、不当労働行為ではないかという疑念は調査する。 復帰された方が差別を受けないよう配慮してケアをしていく。
A駅において、管理者が東労組組合員の後をつけたり、休憩室や更衣室を覗き見たりすることは、今回のコロナ対策として行っているのか。	全く状況が分からない。それが事実であるならばコロナ対策ではない。
A駅において、駅長が社員に繰り返し面談を行い、「組合員に『労基署に行くように』と言われたのか」と確認することは、本質的な原因究明にならないことから、辞めること。	具体的に発言が分からない。職場内で感染された方のケアや感染拡大に対して予防対策をすることが箇所長のミッション。全体的な流れで感染対策ではない。
A駅で行われている現実には感染対策でも何でも無いという認識だ。組合情報誌に対して管理者が聞き取りをしていることや、労基署のことにしてもコロナに罹患された方が労災申請をする、しないといった話が元である。内容を確認して示してほしい。	現場の声は分かった。労基署や保健所の申請書類がある中で、申請するのであれば必要なサポートはするという趣旨かもしれない。会社はしっかりと原因究明と今後の対策をする。箇所長として陣頭指揮を取ることが一般論。
情報誌について、直接社員に聞くことが疑問であるし、聞くこと自体が間違いだ。	事実も踏まえて確認する。
起きていることがおかしい。労働組合として労働条件や安全衛生などを求めている。情報紙に対して調査をしたりモノを言うことは介入であり、ましてや組合員が付け回されている。そんなことで本当に一緒に対策を取るのか、同じ方向に向かっているのか疑問である。対策、原因究明になっていないと言われたその通りだ。しっかり調査していただく。短期間で7名はありえない認識で、職場内感染を疑いきちんと調査すべきという事から始まっている。労災にしたい訳ではないと。そのことを含めてもズれている。	ちょっと耳が痛いと思ったが、職場内での食事場面や休憩時、黙食などコミュニケーションを我慢していただいている中でルールを設定しても何かのタイミングで守られない事がある。現場長にも復帰された方のケアもあれば、常に見られていて信じてくれないのかといった思いもあるかもしれないが、色々な役割がある。管理者、箇所長は現場の方の不安解消に努めていくことが一番大切である。
A駅では、明けで13時、14時まで残り、超勤を行っている。厚生労働省などは、7割を在宅ワークにすることなどを促している。他の職場では、コロナ対策として、超勤をさせないよう気を付けている。A駅はコロナ感染防止の観点からみても、逆行していないか。 管理者においても、引き継ぎせず12時以降を超勤している姿が見られる。	適切に労働時間管理は行っている認識である。13時、14時までといった事実があれば業務の平準化と、時間外労働を縮減するよう指導する。
A駅において、支社内の感染状況などの掲示が貼られていないのはなぜか。対策の観点からも正しい情報が必要と考える。職場による情報提供の差をなくすこと。 また、駅長に確認した際は、「感染者が多く追いついていない」と回答されたが。	周知文として各現場に送っている。これは絶えず送っている。箇所においては掲示ないし点呼等で周知をお願いしている。

残業...



第2項では、A駅における差別、介入・不当労働行為と言わざるを得ない事象を指摘しました。本来あるべき感染対策や感染拡大防止の観点とはかけ離れた現状を議論しました。

正しい原因究明なくして、正しい対策は講じられません！

その⑤に続く