

緑の風 NEWS

JR東労組



JR東労組ホームページ

East Japan Railway Workers' Union 2022年10月 6日 No. 49

病欠になる可能性がある」と認識しながら事前通知

安全配慮義務 違反の人事異動

撤回せず

JR東労組大宮地本で本人の希望を無視した人事異動で病欠が発生しました。大宮地本は、この事象は安全配慮義務違反だと団体交渉(2022.9.20)で通告しましたが、会社は異動の撤回を行いませんでした。今事象の異動対象者は、以前の懲憑が原因で病欠となっており、そのことは会社も認識しています。本人は今回の懲憑に対し「異動の話がまたされると、精神的に出勤できなくなるかもしれない」と現場長に述べたところ「そのことは支社に伝える」と回答がありました。

病欠なった本人に対する懲憑は5時間にも及び、本人の希望を無視し、事前通知が出されたときに過呼吸で泣き崩れました。その本人を家まで寄り添い送り届けたのは会社ではなく組合員でした。その後本人は病欠となりました。

しかし、団体交渉で組合の「本人の診断書に「異動によるストレスが大きな要因」と記載がある」という指摘に対し、会社は、「異動は一要因」と繰り返し、病欠の原因が人事異動と特定できることさえも認めません。

そして会社は本人や組合の訴え、病状を無視し「異動先で職場復帰してもらおう」と回答しました。



安全配慮義務違反と主張する経過

- ① 異動になれば心の病になる可能性がある」と会社は認識していた。
- ② その本人の状況は無視し、会社は異動の事前通知を出し病欠へ追い込んだ。
- ③ 異動が原因で病欠になったにも関わらず、会社は「異動は一要因」と開き直る。
- ④ 会社は本人や組合の訴え、病状を無視し「異動先での職場復帰」と主張

【労働契約法第5条】「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」当然ここにはメンタルヘルスも含まれます。

従業員の心身の健康被害を予測できていたか(予見可能性)、その回避義務に会社がしたがったか否か(結果回避義務)が問われ、これらへの対処を会社が行わず、かつ従業員の健康被害との因果関係が認められる場合、安全配慮義務違反に該当します。

全組合員にこの事象を伝え、組合への結集を訴えよう!