



## 申1号 第41回定期大会発言等に基づく申し入れ 第2回 団体交渉を行う！その2

3. 現業機関における委員会・プロジェクト等について、複数の兼務等により個人の負担が増加している実態を把握するとともに、組合員の安全と健康の確保を行うこと。

【組合の主張】

現場の声だ！

- 委員会やプロジェクトなど、一人が複数掛け持ちして、大変な思いをしている。
- 休日も LINE など活発にやり取りが行われている現状で、判断を求められることもあり休まらない。
- メンバー間のスケジュール調整や情報共有など、乗務中に企画業務を考えてしまう。

- 組合員・社員一人ひとりが心身ともに健康でなければならない。一人ひとりの適材適所も考えるべきだ。

【会社の主張】

- 委員会などを掛け持ちしている方がたくさんいることは承知している。
- 委員会やプロジェクトを一生懸命担うことが目的ではなく、時代の変化に柔軟に対応するとともに、社員一人ひとりの働きがいの向上と、生産性向上による経営体制の強化を通じて、安全・サービスレベルの向上を図っていくことが重要であって目的である。
- 健康経営を目指しているのが当然のこと。できる人できない人がいる。会社としてフォローしながらやっていく。

4. 不当労働行為と捉えられかねない事象やハラスメントが未だに発生していることに対し、一部地方においては労使議論になっていることを本社として重く受け止め、組合員が安全で安心して働ける風通しの良い職場風土を確立すること。

【組合の主張】

- 会社として不当労働行為に対してどう考えているのか。
- 不当労働行為と捉えられる事象やハラスメントに対して本社として再発防止をどのようにしているのか。
- 不当労働行為やハラスメントを発生させた社員に対してどのような対処をしているのか。
- 事象を正確に把握して再発防止をしていくために、事象を受けた側への聞き取りをすべきではないか。
- ジョブローテーション施策に伴う異動に際して、納得感も得られず、家庭の事情も聞いてもらえず、病欠にまで追い込まれる面談も行われている。

【会社の主張】

- **ハラスメント・不当労働行為は容認しない。**
- 事象については管理者に対する教育を全機関で実施。平成30年に「管理者の皆さんへ」を発出し、内容を風化させないようにしている。
- 厳しく、注意・指導をしている。就業規則上の処分を行うケースもある。
- された側への聴取は100%しないということではなく、必要な事実確認は行っている。
- 本人の夢や希望のためにどうするかということもあるが、会社の運営もある。**社員が成長していくための異動に不当労働行為が入る余地はない。**

- 大会以降事象が発生している。なぜ問題解決しないのか。日勤教育も行われ、福知山線脱線事故の前夜とも言われている。是正・指導の徹底をすべき！労働時間については自由度が増しているからこそその課題があることを受け止めるべき！

- 不当労働行為、ハラスメントは容認しない。新しい働き方を進めていく中で生じる問題・課題はある。議論して解決していくスタンスに変わりはない。

安全・健康・ゆとりがあり、風通しが良く、  
安心して働ける職場を仲間と共につくり出していこう！