

緑の風 NEWS

JR東労組



JR東労組ホームページ

East Japan Railway Workers' Union 2023年 7月16日 No.11

豊田運輸区組合員への人間破壊の強制転勤の取り消しを求めた八地申第9号第2回交渉(7.14)【主な議論】

論点 第1回交渉での「個別具体的な議論は馴染まない」と言う不誠実回答について

▶組合の主な主張

■団体交渉に馴染まない内容ではないかというやり取りを何回かに渡ってさせて頂いた。個別の事案であっても、組合員の労働条件や労働環境について議論することは、団体交渉の中で可能だ。

■個別事案も団体交渉の審議事項だ。労使間協約にある団交事項で転勤の基準とある。個別に表れている問題は今後全組合員にも波及しうる。個別事案を話さない限り議論が始まらない。

□説明できるところについてはしっかりと説明していく。全て話すのは難しいが、議論できる点については話していきたい。

□問題意識は承知した。個人の話が全て出来ないかと言われるとそうではない。

◀会社の主な主張

組合の「全組合員の問題に直結する具体的な問い」に対し、**交渉中断** 会社はわかりづらい回答を繰り返し具体的な回答を行わない為、

■診断書では5月13日の意識づけの場面で当時の過去の職場環境への身体症状を呈した職場環境への異動の話がでたことで、症状の再燃を認めていると言われている。どのように報告をされ、対応を検討したのか。

■5月13日のやり取りでの本人の状況についての具体的な報告は上がっているのか。

■非常にわかりづらい。5月13日がどのように支社に共有、報告されているのか。その時の受け止めはどのようなものか、まず聞きたい。

■5月13日の事態がどのように箇所から支社に報告されているのかということは答えられないという事か。

■どのような内容を知得したのか。

■13日の状況について、問題ないという報告か、それとも通常通りできない状態と上がっているのか。

■2択で答えを求めたが、それさえも答えられていない。

□診断書ないし、何か情報があれば当然関係する支社の人にも連絡がいく。(当該組合員)に対しても多様な経験を積んでもらって安全、サービスレベルの向上に即した異動だと考えている。

□状況は逐次把握し、次の所でもレベルの向上を図れるように考え、総合的に勘案して事前通知を発令している。

□社員の状況は把握し、現場との連携は行われている。把握した中で、事前発令を行い、この発令に関しても我々としては有効だと考えている。

□しっかりとそういった情報は取得したうえで判断をしている。

□しっかりと情報は知得している。

□答えられる範囲で精いっぱい伝えようとしている。会社としては、異動は総合的に勘案して発令をしている。

□個別の話をしづらい部分だ。今回の発令は有効である。

↑具体的な問いに対し、**具体的なでない**回答が繰り返され、**議論が進まない!**

■結果として6月6日に診断書が出ている。再燃させたという受け止めはあるのか。

■先ほどから実態のない返答になっている。診断書の中身、現実をどの様に掴んでいるのか。どの様な報告がなされているのか。

■事前通知は問題ないという回答だ。多くの組合員に波及する危険性がある。個別事象を議論しないと基本に関わる問題も議論出来ない。個別事象を審議すると言えない根拠は何か。

■根拠は何かというところにも答えて頂けないのか。

□出来るだけ早く回復を願うのは当然。その原因は何なのか、どう思うのかは、個別なので答えに窮する。

□答えられる範囲で答えている。この病気をもってどう思うかという事に関しては、私のほうから答えるのは違うと考える。

□具体的な話が出来るといところについては一旦確認が必要である。

□一旦中断、休憩をはさみ、確認をさせて頂きたい。

1時間20分の中断後、交渉が再開され、会社から以下の認識が示される

《会社》13日や本人の状況の議論が出来ないかと提起があり検討した結果、しっかり議論する準備を整えてきた。

《組合》具体的に回答をいただけると受け止める。交渉については継続して早急に日程を調整する。

不誠実回答を許すな! 全ての仲間と討議資料と交渉報告を読み合わせよう!