

働きがいと生活設計を壊す本人希望無視の差別的人事を直ちに止め、 健全で正常な業務運営と不当労働行為の撲滅を求める申し入れ

申21号 団体交渉【6月21日開催】①

1. JR 東日本輸送サービス労働組合結成以降発生した簡易苦情処理申告件数及びその内容に対する水戸支社の見解を明らかにすること。また、JR 東日本輸送サービス労組組合に所属する組合員に対する本人希望無視の差別的人事及び不当労働行為を直ちに止め、是正すること。

(会社回答)社員の運用については、業務上の必要性に基づき、任用の基準に則り取り扱っており、また、簡易苦情処理については「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り、適切に取り扱っているところである。なお、会社としては、従来より、組合加入の有無、所属組合の如何により差別したことはなく、あらゆる点において、不当労働行為を容認するものではないと考えている。

● 簡易苦情処理件数23件及びその内容について

【会社】簡易苦情処理の件数や内容は労使間の協約に基づき会議を実施している。

その内容は非公開であり、水戸支社として見解を述べる考えはない。

【会社】件数が多いとか少ないという認識は水戸支社として持っていない。

● 面談や普段的なコミュニケーションの在り方について

【組合】面談や普段的なコミュニケーションの中で「異動に関しては本人と会社との納得感を得られることが重要」である！その実感を得ていないのが簡苦提出者の現実だ！

【会社】「本人と会社の中で納得感を得ること」の認識は合っている。コミュニケーションの取り方については課題があることも認識している。より良い方法を図っていく。

● 任用の基準に伴う業務上の必要性について

【会社】スキルアップ、職場のレベルアップは異動した社員個人でやるべきことを判断し、行うのが基本である。スキルアップとして様々な内容をやりたいと言われるが、管理者の判断やマネージメントもあり、判断されていることである。

【組合】親の介護(通院)を兄妹で対応していた。それが異動となり、年休を取らざるをえない状況になっている。通勤費用が前職場と比べて増加している。人によって年齢制限で寮に入れず、民間のアパートを賃貸する費用の増加。長距離通勤により肉体的、精神的にも負担がかかる。これらは異動に伴う不利益ではないのか。

【会社】通勤手段の判断や福利厚生等の活用は社員自らが決めること。異動に伴う通勤時間の現状、家庭環境の変化に対する声があったことの主張は受け止めるが、**家族等の通院対応は工夫をしてもらえばいいこと。家庭で考えていただくことが前提。**面談や普段的なコミュニケーションで申告してもらえばいい。主張は受け止めるが、**不利益**という認識は会社としてはない。

【組合】業務上の必要性及び異動に伴う不利益な現状を受け止めるというが、我々はその改善を求めている。その現状を受け止めるのであれば、改めて面談を実施し、会社として改善すべきである。

人事異動における会社の冷酷な考え方が明らかに！