

業務連絡

2015/10/14

No. 4

J R 東海 労新幹線 関西地本
業 務 部

10月8日、10時30分より支社会議室において「申」11号、12号について組合側幹事と会社側幹事による事前審理を行いました。

11号、12号の問題については、事前に電話で抗議し、事情聴取の目的を明らかにするよう申し入れていました。しかし、会社は2件の申し入れについて、業務委員会の開催を拒否しました。

「申」第11号「8月26日に行われた組合員に対する事情聴取」に関する申し入れ（2015年9月15日）

1. 8月26日に大門副所長が組合員に行なった事情聴取はパワーハラスメントにあたる。本人に対して謝罪し、今後いっさいのパワーハラスメントを行わないこと。
2. 組合員が事情聴取を受けている間、当日担当していた業務に欠員が発生した。しかし、会社は、組合員が担当していた業務の代務者を指定せず欠員のまま業務を続けた。代務者を指定しなかったのは何故か。明らかにすること。
3. 代務者を指定せずに業務を続けた事態は、安全上、重大な問題である。会社の見解を明らかにすること。

《 議論内容 》

会社：管理者から淡々と聞いた。パワハラ的事实はない。

組合：勤務時間中に事情聴取を受けていた組合員の代務がつかなかった。

会社：これは16時半前からの事情聴取で手待ち時間だった。この日の仕事は終わっていた。

組合：手待ち時間だったから代務を付けなかったのか。手待ち時間も勤務時間だ。

会社：必要に応じて行ってる。仮に作業が発生したら直ぐ対応できる体制でもあった。作業が発生することはほぼあり得ない。

組合：仮定の話である。回りにいる人たちが不安であった。

会社：では聞いてみる。会社とすれば手待ち時間に聞いているので問題ない。

組合：その辺の認識が安全上、欠いていたという問題提起である。

会社：ご意見は聞いておきます。

以上

「申」第12号「通勤に関する申し入れ」(2015年10月8日)

1. 今回の事象は賃金規程57条のどこに抵触しているのか明らかにすること。
2. 賃金規程57条の2、2「(前略)勤務形態の変更により一月あたりの通勤回数
の常態が異なることになった場合は、直ちに認定者に改めて申請しなければならない」とあるが、組合員に日勤を指定したのは会社である。この場合にも直ちに認定者に改めて申請しなければならないのか明らかにすること。
3. 組合員は再三、「就業規則のどこに問題があるのか」と竹腰総務科長、杉野事務
務助役に質問したが2人の管理者は何ら説明しなかった。会社が、社員から報
告を求める場合には丁寧な説明が必要であると考え。管理者が説明しなかつ
た理由を明らかにすること。
4. 現場で社員が聞いていることについて管理者が説明しないのは不誠実であると思
える。会社の見解を明らかにすること。
5. 組合員の過去の状態や、この組合員以外の社員に対しても調査や聞き取りを行
うのか明らかにすること。

《 議論内容 》

- 会社：事前に電話で話があった2～3年前の話を書く準備中である。本人からこの申告を受けていない。
- 組合：電話でも言ったが、何のために聞いているのか、本人に説明がないから支社に問い合わせた。その結果、「賃金規程」の話が出てきたので本人に説明したら、2～3年前の事を思い出して言った。
- 会社：本人からこの話を聞かないといけない。
- 組合：現場で会社からの丁寧な説明が前提だ。前の副所長にも確認するべき。
- 会社：説明はやぶさかではない。個人が通勤形態が変わったら申告するべき。
- 組合：日勤に指定したのは会社だ。勤務形態が変わったのは認識してるはず。
- 会社：勤務形態が変わったのは認識してるかも知れないが、通勤形態が変わったのは本人しか分からない。
- 組合：車の通勤であるがどのように計算されてるのか。
- 会社：詳しい資料は手元にない。
- 組合：通勤形態が変わったという認識がない。私自身も問題ないと思う。毎日ではない。体調が戻るまでの間である。
- 会社：常態的かどうかである。
- 組合：常態的についての解釈と適用の事ではっきりしないことがある。
- 会社：ケース毎に判断しない。1ヶ月単位の通勤状態がどうなってるかということ。
- 組合：数字で言えば月の半分なのかどうか。何をもって常態的というのか。
- 会社：100あるうちの99回が電車であったら、電車である。
- 組合：本人はどっちだったのか。
- 会社：知らない。
- 組合：本人は覚えていないと。仮に覚えていてもプライバシーの関係もあるので全部言えない。
- 会社：覚えてないなら仕方ないが、覚えてないということを書いてもらうしかない。出

来たら持ってくると言ってるそうだ。

組合：お互い分かるところは分かる。分からないところは分からないということがあるという事を認識しないとイケない。

会社：本人も書いたら持ってくると言ってるそうだ。

組合：管理者からの説明は何故、なかったのか。

会社：説明したでしょ。

組合：ない。あるべきだと思わないのか。

会社：警戒しなくてもいいので淡々と答えて頂きたい。

組合：本人を疑ってるのか。犯罪者扱いしてるようだ。本人は警戒してる。本人は会社からいろいろ不当な扱いを受けてる。

会社：してない。

組合：もう一回事情聴取するのか。

会社：若干の話は聞く。元副所長が2～3年前の話でと言うが、申告してる方法と違う事を聞いたらそれならおかしいと言うはず。

組合：副所長はおかしいと思わなかった。ご自身も近くから歩いていた。現在もおかしいことはない。そういった経過がある。

会社：話はする。組合からも話してほしい。

組合：本人がやってることは健康管理のため。2～3年前にも同じ事があって回復した。当時は何の問題も言われなかった。本人は何の悪意もない。

会社：普通気付くはず。就業規則は認識するべき。本人は申告する義務がある。

組合：本人は変わったという認識はない。病気を治すために限定された期間で、健康管理してるだけ毎日ではない。他にも沢山いる。

組合：逆に言えば常態化しなければいいのか。5回のところ3回までならいいとか。

会社：基準が常態的かどうかだけである。

組合：解釈の違いがあるだけだ。百歩譲って常態的だった申告が遅かったというときは戻入もあるのか。

会社：あり得る。

組合：ガソリン代の日割り計算もするのか。

会社：あり得る。

組合：常態化しなければいいということ。

会社：普通に答えて下さい。

組合：20年ぐらい前に、車掌が通勤方法の事で厳しく追及されて自ら命を絶った過去がある。あってはならないこと。社員の対応は丁寧にするべき。

会社：誠実に答えて下さい。

組合：他の社員にも聞くのか。

会社：今のところ考えていない。

以上