

「個別の問題」「付議事項にあたらぬ」

と業務委員会を拒否！！

11月9日、新幹線関西地本と関西支社間で、業務委員会の事前協議が行われ、私たち大阪修繕車両所分会が申し入れしていた「大阪修繕車両所における勤務変更等及び私傷病による突発休に関する申し入れ」と他1件について、会社は、「個別の問題」「付議事項にあたらぬ」として業務委員会の開催を拒否しました。

私たちが申し入れた「大阪修繕車両所における勤務変更等及び私傷病による突発休に関する申し入れ」は、9月にヒューマンエラーを起こした組合員の勤務を変更して「見極め」を行った際、当該組合員の勤務変更等に問題があったことや、私傷病での突発的な休みの取扱いに疑問が発生したことを併せて説明要求をしていたものです。

申し入れの各項目と事前協議の会社との主なやり取り

1. 出入戸を閉め忘れた組合員に対して、業務を外し、事情聴取を行った際に、21日組合員の休み（特休）に日勤で出勤し「見極め」を行うことを打診しているが、この勤務変更は誰が決めたのか明らかにされたい。また、22日夜勤を本人の了承なしに勝手に日勤へ勤務変更しているが、誰が勤務変更を決めたのか明らかにされたい。

組合：本人の了承無しに勤務変更しているが問題ではないか。

会社：問題はない。本人に出勤できますかと聞いている。良いですと本人も言っている。

組合：休みに出勤させるような問題か、本人は負い目があるから仕方なくなる。

会社：必要だからだ。

2. 21日、組合員が出勤した時に、勤務表を確認すると翌日の夜勤が日勤に変更されてたが、会社は、本人の了承もなしに、しかも連絡もつかなかつたのに勤務変更を行っている。日頃連絡の徹底を指導する会社が本人の了承も得ず、勝手に勤務変更を行うのは大変問題あると考えるが、会社としての見解を明らかにされたい。また、会社が勤務変更を要請する場合のルールを明らかにされたい。

組合：22日も夜勤を変更している、それがわかっていれば休みの日までは出る必要ない。知らせないで、やりかたがきたない。逃げも隠れもしないのに。

会社：早々にやる必要がある。

組合：誰が判断したのか。

会社：箇所長が指示した。

3. 21日、当該組合員が受領した「勤務変更通知書」の発行日時は、平成23年9月19日17時発行となっているが、発行前に勤務変更打診の連絡を受けておらず、勿論勤務変更を了承したはずもないのに「勤務変更通知書」の発行をできるものか明らかにされたい。

組合：22日も勤務変更しているが、19日の発行となっている。これは意図があるのではないか。

会社：電話で伝えようと連絡したがつかない、発行した日を書いているだけ、伝えたのは21日で問題ない。現場の勤務錯誤を防止するためのルールだ。

組合：19日発行というのは、早く決めたと見せるためのものではないのか。

会社：発行した日で問題ではない。本人には21日伝えている。何も問題ない。

組合：突然と思わせないためではないのか。

会社：21日に通知した、発行日があっても何も問題ない。

組合：もし、発行日の19日に勤務を変更することが決めたのなら、21日特休を変更したときに、なぜ22日も変更と伝えないのか、辻褄が合わない、おかしい。

会社：問題ない、変更は伝えている。

組合：勤務指定後の変更だから、わかったら早々に知らせて確認すべき、問題だ。

会社：何も問題ない。

組合：姑息であり、このようなやり方は認められない。抗議しておく。

4. 事象が発生した当日、業務を外して事情聴取を行っているが、この間の修繕業務及び構内操縦業務に欠員は出なかったか、出なかったとするのなら具体的に誰が何時から何時まで代務したか明らかにされたい。

組合：業務から外し、事情を聞いている、欠員が出たのではないか。

会社：業務は代替りの人に指示してやってもらっている。

組合：欠員補充したのか。

会社：必要により代務など呼び出しなどするが、必要ならやる。業務指示でやってもらった。

組合：代務無しに、出面で業務指示し、問題が発生したらどうするのだ。

会社：個別のことはここで話しはしない、だから業務委員会開催にあたらぬのだ。

組合：見極めそのものが必要ないのだ。

会社：何をやったかわかっているのか、やったことに対して必要なことはやる。

組合：扉が開いていただけだ、見極めなどいらぬ、抗議しておく。

5. 先日、腰痛のため突発的に特休1日をはさんで夜勤を2回休まざるを得なかった組合員に対して、検修科長から休みが続けて5日になるため診断書が必要として提出を求められた。組合員は指示に従い診断書を提出したが、勤務の処理については、出勤して診断書を提出してから「年休」「病欠」のどちらにするかを問われている。勤務処理が確定していない段階におい

て診断書の提出を求めるような規則があるのか明らかにされたい。また、診断書提出について基準を明らかにされたい。

組合：今回の事象で、診断書など必要ない。何でもかんでも必要となっている。

会社：協約に5日と書かれているのは知っているのか。

組合：申し入れには、その協約に該当しないと主張しているのだ。

会社：本来、突発休みで欠勤だが、便宜上、後に年休処理しているものだ。

組合：だから話している。間に特休も入っており、その日に次の勤務を休むと言っている。

会社：会社は休みを申し出た日から欠勤と起算する。病状など勤務に支障あるかどうかを判断するのに必要なので求めた。最初に特休とかで休んでいたのなら起算日もかわるが、欠勤を申し出た後の、特休だから欠勤日数として起算するもので何も問題ない。

組合：主張がちがう。ヘルニアと言っているし、この種は診断書が無くて、仕事が出来、出来ないは話せばわかるはずだ。

会社：診断書で判断する、問題はない。

組合：話せばわかるはずだ、何でもでは問題だ。止めること。

上記のように会社は、4項目目で「個別のことはここで話しはしない、だから業務委員会開催にあたらぬのだ。」との発言して、業務委員会を開催しないとしています。この事情聴取に係わる代務問題において、このケースでは日勤の修繕班長が22時頃まで代務として残られたが、事情聴取が終わった23時頃までの間の約1時間程度、現場の出面に欠員がありました。この欠員が発生した事実に対して会社に否があり、問題があったのは明らかです。

このことを問題として会社に申し入れないと、会社は事情聴取に係わる一時的な欠員を常態化させることも考えられます。

従って、我々は決して個々の問題だとは思いません。

了解を得ない勤務変更は認められない！

特に私たちが問題であると考えていることは、3項目について、あらかじめ代わりの社員に勤務変更を承諾させたのち、当該社員了解を得ていないにもかかわらず、勤務変更をさせている点です。

このことは、ミスを起こした社員に対し、有無を言わず従わせるといったイジメと他の社員への見せしめでしかありません。

このような勤務変更は、当該社員がミスを行ったとはいえ、絶対に認められるものではありません。

私たちは、これからも会社の理不尽な行いに疑問をぶつけ、働きやすい職場を創るため申し入れなどを行っていきます。

皆さん、職場で問題が発生したら、あきらめずに組合に相談しましょう！！