

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31日 No.16

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3回交渉(7.28)【その1】

医師の診断書を無視した発令は「有効」！議論は継続！

①復帰を考える事を確認するも通知は有効と就労不可能な状態が継続！

当該組合員の現状の状況についてどのような事を掴んでいるのか。	診断書は承知している。加療を要するとお休みになられている。状況を把握したいが、コミュニケーションが一方通行になっている。一日も早い復帰を会社としても当然考えている。
就労できる状態に戻ってほしいというのは一致点だ。提案だが、本人の状況を我々から会社に伝える、本人からすると会社への恐怖心がある。	会社の責任においてしっかりとコミュニケーションを取る。
どのように取るのか。	貴側から教えてもらうということではない。会社としては社員が出て来れない状態。本人がどう思っているかが会社としてしっかりやる。
本人がどう思っているかがというのはどういう意味か。	会社に対して不信があると言われたが、しっかりと本人の状況を把握すべきと思う。
診断書には、過去にそういった状態を呈した職場環境への異動の話がでたことで再燃と書かれている。延伸ではなく白紙で再考しないと、就労可能な状態に戻らない。	医師の診断書はある。内容も理解しているが、会社としては通知は有効であると考えている。再考し、取り消すことで当該組合員が戻ってくる仮定は否定しないが、出来るだけ早く当該組合員に復帰してもらうべく個所としてしっかりと考えて対応していく。

②任用の基準について、診断書をどのように判断したのか回答せず！

駅時代の事も当該組員は訴えている。	駅の事も聞いている。
面談で様々なコミュニケーションの場はあった。既往症の欄にも本人は書いている。	既往症の欄に病名は書いてある。異動は希望していないというのは上司も把握している。理解した上で今後、本人のキャリアを考えて車掌、運転士としての経験もあり、次のキャリアアップを考え異動としている。個別に判断してコミュニケーションをとる中で会社が知得した情報の中で判断している。
会社とすると再考する材料にならないということか。	再考ありきではない。任用の基準の考え方である。総合的に勘案して異動、発令通知をするということだ。
任用の基準の適格性という場合に、当該組員は5月12日以前、車掌業務を全うしてきている。しかし、駅を通告されて以降に変わったとなれば、駅は適格性という観点から見れば不適格だったのではないか。	任用の基準は、適格性だけで異動を判断するとは書かれていない。適格性というのは当然一要素だが、これらのごとを総合的に勘案して判断するものだ。
当該組合員が築き上げてきたキャリアの中で適格性が損なわれてしまったのが駅だ。	駅に関する事象は把握しているが、駅の適性が働けない、ゼロだとは考えていない。駅での経験は当該組合員の成長に繋がると思っている。総合的に勘案して判断した。
組合も会社も医者ではない。診断書を基に原因などについて検討し、判断していくものではないのか。	診断書は色々なものを判断する一つの要素にはなり得る。任用の基準にこの診断書がどのように判断をしたのかは人事上の事なので、回答を差し控えさせて頂く。

組合の主な主張

会社の主な主張

その2へ続く