



申1号 第42回定期大会発言等に基づく申し入れ 第2回 団体交渉を行う! ① (2月6日開催)

2. 繰り返し発生するパワーハラスメント行為を撲滅し、安全で安心して働ける職場と風通しの良い職場を構築すること。

【組合】ハラスメントが繰り返し発生している。両者からきちんと事実確認をすべきだ。

【会社】就業規則第7条の2にあるとおり容認していない。必要な事実確認は行っている。

【組合】休職を余儀なくされ、仕事もできず、生活にも支障をきたしている。死を考える仲間がいる現実だ!

【会社】社員が健康で労務提供されることが大事であり、本意ではない。ハラスメントを発生させないことが第一である。

【主な確認事項】

あらゆる不当労働行為、

ハラスメントは容認しない

- ハラスメントを発生させないという強い決意がある
- 管理者に対して年1回必要な教育を継続して行っていく
- 厚生労働省の「職場におけるハラスメント関係指針」の「事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、相談者及び行為者の双方から事実確認をする」という内容も含めて事実確認の対応をしていく
- 教導や指導員に指定する場合、組合所属での考課はない
- ハラスメント含めて、不適切な対応があれば、しっかり指導していく
- 再発防止に向けた事実確認は重要なこと

事象が後を絶たない。エスカレートしている異常事態だ!

体質化していると言わざるを得ない。二度と同種事象を起こすべきではない!

3. 異動前後において個々人の特性や得手不得手を正しく把握・尊重し、「新たなジョブローテーションの実施」等の労使の議論経過と確認事項を遵守し、正常に施策を運用すること。

【組合】豊田運輸区での強制転勤について発言があり、地方で議論もおこなってきた。大宮や千葉でもキャリアプランとかけ離れた異動発令によって、長期の休職、普通の生活ができない状況になっていることに強い問題意識を持っている。

【会社】ジョブローテーションによる異動は一人ひとりがいろいろ経験して社員・会社がレベルアップしていくことが主眼にある。希望が叶う・叶わないはあるが、丁寧に説明することが必要。より良い施策にしていくことが会社に問われていると思っている。

【主な確認事項】

- 「新たなジョブローテーションの実施」における労使確認事項や議事録確認等について、考え方に変わりはない
- 一人ひとりを把握するよう向き合って、ジョブローテーションを組み立てていく努力を続けていく
- 本社の理想と現場の現実をいかに近づけるか。これまで同様、支社や現場には指導・アドバイスを行っていく
- 管理者教育はこれまでも行ってきた。面談だけでなく、少しでも社員の将来に資するようきちんとしていく
- みなさんがイキイキと働けるのが理想。そこに至るように努力したい