

交渉NEWS

東日本ユニオン東京地本 NO, 9 2020年 3月26日

申8号「我孫子運輸区で発生した『自動起床装置不具合』に関する申し入れ」第2回交渉 報告！

2020年3月24日「我孫子運輸区で発生した『自動起床装置』不具合に関する申し入れ」申8号の『第2回』交渉を行いました。

新8号第1回交渉で地本側から指摘し、双方において改め調査・検証した内容をもとに論議しました。

結果、「4分間の欠在」については、『本人が事象について“自認”し、記入している』として、「支社としてもノーワークノーペイの原則に立ち、現場判断を支持する」という支社の姿勢を覆すことはできませんでした。

＜私たちの主張＞

- ・「言った・言わない・聞いていない」などの話ではない。
- ・私たちは、機器の故障・不良が自動起床装置不具合の原因だと考える。
- ・当人に「欠勤届」を記入させるときのやり取りに問題はないのか？
- ・「防げた事象」だと考える。
- ・社員へのフォローを全く感じない。職場での話はどうなっているか？
- ・「機器動作」を再調査し、再発防止に活かすべきである。

＜支社側の主張＞

- ・当人が機器を正しく扱ってくれていれば…。
- ・ノーワークノーペイによって欠在という判断をした。
- ・支社は現場判断を支持する。
- ・現場では、「5回にわたり当人と“キチンと”話している。」本人も了承したと聞いている。
- ・現場ではキチンと対処している。
- ・自動起床装置の再度の動作確認は、了解した。結果は後日伝える。
- ・すべての職場に“異常時対応”などの指導を徹底する。



この「4分間の欠在」は、職場での“会話”が成立していれば防げた事象です。会社の標語にもあるように『10／3には確認会話が成立しなかった』ということを教訓にしなければなりません。

多くの時間を費やし論議しましたが、一致点を見出せませんでした。地本からは、①「機器動作」を再調査し、再発防止に活かすべき②社員へのフォローを行うべき③職場のコミュニケーションの質的向上すべき。と支社側に改めて通告しました。支社側からは、「再検証の件は了解した。」「すべての職場に“異常時対応”などの指導を徹底する。」「研修などを活用し管理者の質を高める。」と発せられました。

職場での会話や管理者との関係性など今後の教訓としていきます。