

発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町6-12-25
 発行責任者・渋谷晃次 : 電話・090-5504-5801・FAX・0480-22-0019・Eメール kozi-2002@nifty.com

ホームページアドレス: <http://homepage3.nifty.com/union-net-saitama/>



ユニオンネット埼玉

さいたまコープと第1回団交！ 復職支援制度と労災の扱いぬ集中

団交の場で退職強要を否定！

2010年11月26日(金) 19時～南浦和の文化センターにおいて、第1回の団体交渉が行われました。問うユニオンネット・埼玉の組合員・桑原崇さんの勤務先、さいたまコープからの職場復帰(普通の企業とは違う取り扱いがある)のあり方について、8年前の現場長・班リーダーによるパワハラによって、精神疾患(いわゆるうつ病)になり、勤務(配達業務、通常の勤務時間7時間45分)をしながら治療を行っています。さいたまコープは、こうした病気治療をしながら勤務をしている社員を、条件付で職場復帰と称して、昨年3月から、「復職支援制度」を導入し、アメとむちの両方を使い分けしながら、本当に本人が職場復帰出来るような職場環境の整備をしながら、指導が行われているとも思えない状況であり、今回、桑原さんがさいたまコープ労働組合を脱退したのも、労組が組合員の気持ちになって使用者側と話し合ってくれないということでした。決定的なことは、昨年9月11日の人事教育部長との面談時に、「2011年3月10日で契約が切れる」という発言があったことでした。

団交の席で、「退職強要はしていない。2011年



第1回・さいたまコープとの団体交渉

3月11日移行も引き続き1年間の現行勤務の延長ということを確認しました。しかし、1年延長しても、展望が見通せなければ一般職という道があるだけです。今後については、本人ともよく話しあいながらその都度判断しなければと思っています。

さいたまコープの復職支援制度とは！

さいたまコープの復職支援制度で初めて、業務起因の疾病をを含めてた対応を行うと団交の席で明らかにしました。復職支援は5段階からなり、復職支援はステップ3段階・ステップ4で職場復帰の決定があり、その後、ステップ5で、職場支援格付けされるが、あくまで条件付での復職として運用されます。ステップ4で職場復帰しても、もう一つのハードルをクリアしなければなりません。条件とは何か。加入者のお誘い。職場異動。職種変更。残業の4点を同意することで、正式の復帰ということになる。

桑原さんは、復職支援になっているが、このほかにも2011年3月11日以降は、賃金格付けが、4号俸-31等級から3号俸-1等級に降格され、職能給が約21000円の減額になると支援制度では決められています。

ユニオンネット・埼玉の執行委員会は、桑原さんの気持ちを汲んで、従来の仕事の内容(4条件)で復帰させるには、職場復帰支援制度についての疑問点・復帰語の就業上の配慮は、桑原さん本人の健康保持し、円滑な職場復帰を目的とするものであり、この目的に必要な内容を越えた措置は認められないので、団交時にも、その辺のことを聞いてみたが、さいたまコープとしても、加入者のお誘いなどは、本人の目標件数で最初はやっても良いとの答弁であり、こちら側の気持ちとしては、今後の団交でつめていく課題であると感じました。(裏のページに続き)

8年前の草加センターでのパワハラ

関係者、センター長・班リーダーの両名の再調査を要求！

この日の第1回の団交で、ユニオン側は、事前の要求書に桑原さんの精神疾患の原因であるパワハラの関係者に対する、さいたまコープ側の回答を求めたが、通り一遍の「業務上必要な範囲で指導をおこなっていたと理解しています」というものであったので、2人に対する再調査と、本人からの文章による回答を求め第2回の団交で、明らかにするよう求めました。

団交に際しての桑原さんの勤務解放はできない！

団交時の勤務解放は、さいたま・コープ側は、他の労働組合員と同様に扱うので要求には応じかねます。という回答であった。引き続き協議するが、本人参加が原則なので、団交が出来るよう工夫しながら、事前に話し合いながら協議したい。ということになった。

要求と第2回団交申入れを行う！

第1回の団体交渉で、桑原さんの復職支援制度の業務課題遂行について論議が集中に行われました。

後日の執行委員会で、桑原さんもノルマを完全否定しているわけではなく、コープ側も本人の意向に耳を傾ける姿勢があったので、復職後の目標設定や上司のパワハラ、残業、有給休暇の取得等、今後どのように整理していくかに力点を置いたほうが良いとの判断から、下記の通り、前回の積み残し部分と基本的な要求を新たに整理した要求にして、第2回の団交と要求を申し入れました。

A、解明要求の積み残し部分

前回要望した、2名の調査結果と本人からの報告について、説明されたい。

B、桑原崇氏の復職にあたっての要求

業務課題目標について（4条件について）

当面は、本人と話し合い、過大な目標にならないよう対応されたい。また、上司による課題進捗状況の確認について、パワハラにならないように指導すること。

事業所異動及び職種変更について

余裕を持って指示を行う。本人・組合の十分な了解を得られるよう努め、長時間の通勤とならないよう配慮する。

残業について

健康維持の観点から、あまり過大にならないよう留意する職員に過度の心理的負担かけるような運営や発言をさせないように指導する。

有給休暇の取得について

通院その他の健康維持に必要なものであり、正当な理由があればこれを認めること。有給休暇取得の時

露骨にいやな顔をするといった有休取得を妨害するかの様な行動は行わないように指導すること。

労災関係について

前回の団交での回答は、労働災害であるかいなかは労働基準監督署の判断であり、生協として労災として判断しておりません。ということですが、労基署の判断が出ていない段階で、桑原さんの精神疾患は、業務外相病であると決め付けている根拠は何であるのか、明らかにしていただきたい。

以上の要求書を基に、2011年1月29日（土）与野市の下落合コミセンにおいて、第2回の団体交渉を行うことになっています。

すでに、さいたまコープから要求への回答が届いています。A.解明交渉の積み残し部分の回答は、2003年の草加センターのセンター長・リーダーの2名と当時の同僚6名への調査を行った。詳細は団交の席上で。

B.桑原崇氏の復職に当たっての回答

1. 業務課大目標についての回答
復職支援制度で対応する。パワハラは管理教育を行っている。
2. 事務所異動と職種変更についての回答
事異動は、内示をおこなっており、突然の異動命令はしていない。通勤時間についても留意し、配属先を決めている。本人と組合に異動に関して了解を得ることの要求には応じかねる。
3. 残業についての回答
残業については、無軌道な残業指示は行っていません。
4. 有給休暇取得についての回答
大切な課題として認識している。現状を踏まえ必要な対策を立ててまいりたい。
5. 労災関係についての回答
要求の主旨が分かりませんので、交渉の席でお聞きいたします。

日航解雇反対抗議行動に参加！

1月25日（火）15時から、モノレール天王州の日航本社前で、解雇撤回抗議行動が実施され、300名の仲間が集まりました。本部から皆川さん、河村さん、ユニオンネット埼玉から、栗原・澁谷、お互い様から矢吹さんが参加していました。



日航解雇反対抗議行動で我がのぼり旗が翻る！