

発行者・ユニオンネット・埼玉：(株) 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2回団交！ 8年前の両管理者パワハラは拒否

一人の管理者は他責傾向と報告！

2011年1月29日(土)18時30分から与野市の下落合コミュニティセンターにおいて、第2回の団体交渉が行われました。当ユニオンネット埼玉の組合員9名が参加しました。桑原崇さんの勤務先、さいたまコープから坂野専務・戸田人事部長・半沢人事部次長の3名が出席され、先ず要求への回答書のA項、前回の積み残し部分の回答から説明を受けました。8年前の現場長・班リーダーによるパワハラについての調査報告が、坂野専務より口頭で行われ、2人のうち草加センター長のA氏は、「桑原さんの文章を読んで驚くと同時に、桑原さんに不信感を持ちました。ノルマ達成のために、本人に叱責、罵声、事務所において怒鳴る、辞表をもってこいなどのことは一切行っていません。」と完全否定されています。一方のSリーダーは、10月8日に退職されていますが、辞めるときに、元人事部のIさんに語っているが、「いつも『考えて仕事しろ!』とやってきた。パラハラ的に見えたかもしれないが、しかったことはありません。桑原さんは、他責(責任を他人に転嫁する)傾向にある人だった。」と語ったと報告がありました。その他にも、当時の同僚、Oさん・

Sさん・Aさん達からも、8年前の事情を確認したが、異口同音に、「長時間の叱責や辞表をもってこい発言など記憶が不明、正確に覚えていない。」という回答しか得られなかったが、Sさんが、「あまり良く覚えていないが、Sリーダーが、『どうするの?』とってアドバイスがなかったことを覚えている。」という貴重な発言がありました。

Aセンター長の了解で報告書の提出を だめなら坂野専務の報告書として提出 することで確認する!

団交で、確認できたのは、Aセンター長の報告書を私どものユニオンにいただきたいということで大分もめました。最終的には、Aセンター長に提出してもいいか伺ってOKならそのようにする。ダメな時は、坂野専務の報告ということユニオンに提出する方向で検討すると確認されました。このことは、桑原さんがなぜ、精神疾患になったかという大切な部分であり、はいそうですかというわけにはいかなかったし、第1回目のパワハラ関係者の回答が、通り一遍の「業務上必要な範囲での指導である。」という回答であったため、本人2人に対して、再度、自筆による報告書を提出するようとの要求を出した結果の回答が、桑原さんの状況説明内容とパワハラ関係者2名の回答内容にずれが生じたために、書類の提出を求め、新たにその件でもう一度、交渉することになりました。

度を越した指導はするな!

休憩を挟んで要求項目のB項、桑原さんの復職にあたっての回答1、業務課題目標についての回答は、「復職支援制度での対応をしていきます。パワハラについては管理教育を行っております。」という内容でした。これを踏まえて、桑原さんより自分の要求の真意を伝えるために、要求内容を、さいたまコープ側に訴えました。



第2回・さいたまコープとの団体交渉(下落合コミセン)

過去における、さいたまコープの現場での対応は、センター長・リーダーの考え一つで、職員がイジメや、イヤミ、長時間のツメのために精神疾患で、休職、他職場への配転等が行われてきた実態を訴えました。

昨年の3月に復職支援制度が導入されから、今まで2・3回ほど坂野さん、当時人事部長時代に面談でお会いした時に、「戻った時に数値の関係で不安がある」といってきました。もう少しで本当の復職ができるのだからと言うなら、各センターでのパワハラに類似するような、度を越した指導をしないように各センター管理者に指導していただきたいというのが、1.での要求の趣旨です。

坂野専務は、これを受けて、「後半の部分は、上司が怒鳴ったりするだけで、業績が上がるということはないわけで、何で困っているのか本人と向き合って話すことが必要だと思っている。いま桑原さんが話したことは理解しています。前半の部分は、さいたまコープの内容をみとめてくれている。コープも売り上げをあげなくてはならない。桑原さんはベテランであり商品知識を持っているので、トータル的に供給を確保できるのでもう一步のところに来ているが、支援制度には、配慮ということはありません。」と回答がありました。矢島副委員長が、「桑原さんは、数値目標、数を上げなくても良いが、商品の数を増やす、お誘いで実績についてはこだわらなくてもよいということではないのか」と質問を行いました。坂野専務は、「数だけではありません」。矢島さんは、「病気を進行しないような配慮をしてほしいということだと思います。」坂野専務「主治医は目標数値を持たせないでくださいといっているから、やることは出来ない。桑原さんも、私だって一つや二つはやっているといっているので、もう少しがんばってと思っている」。栗原執行委員「目標設定されると、単にもっとがんばってというならいいけど、病気にしていると、とことん「人間の人格否定をされたら、怖いと思うようになる」。坂野専務、「一般的にはわかる。久喜のYさん（以前うつ病で休職、復帰した）と班リーダーはうまく言っていると聞くと、桑原さんはどうなのか」。桑原さん「そのリーダーは私には冷たい態度で接しています。個々人みな接し方が一律ではありません。栗原さん「個々人が様々であり、一律に扱われたら大変です。怒鳴られただけで考え込んでしまう人もいるのですから」。坂野専務、「上司は怒鳴ることだってある」栗原さん「人間ですからあるでしょう。人間性を否定するようなことが、コープで実施されるのは問題です。そうならないような土壌にしたなければいけないと思います。」渋谷委員長「コープさんの支援制度には、本人の病気を治すための目標、職場復帰後の配慮のことについてのプロセスがほとんど見えてこないと感じています。」

半沢人事部次長は「復帰後の格付け変更、どのような仕事をするのか。今年の3・11以降に復帰したいと急に言われても、昨年は今から準備してくださいといってきたが、課題設定の話が出来なかったが、4月以降は、意識していただければと思っています。」ここで時間切れとなり、次回に持ち越されました。

ユニオンネット・埼玉の行動日程

- 2月26日(土) 15:00~パルコ9階・執行委員会
- 3月10日(木) 18:00~久喜駅前西口・チラシ配布
- 3月19日(土) 10:00~15:00 労働相談・久喜事務所
- 3月26日(土) 18:30~第3回団交予定・下落合CMS
- 4月1日(金) 18:30 社会文化会館・国鉄闘争報告

ユニオンネット・埼玉、全労協へ加入決定!

去る2月10日(木)午後5時に、新橋にある交通ビル3階の「全労協」に赴き、正式に加入いたしました。議長の金沢さんと中澤書記長が対応してくださいました。正式加入人数20名、年間組合費は、月一人40円×20名×12ヶ月で、9600円ということです。上部団体が出来たことで、更なる組織拡大と、闘いに弾みがつくものと思っております。組合員への全労協についての周知については今後、詳しく報告したい。(全労協で確認後・OK)

関西ソフラン化工労働組合ツブシの

親会社・東洋ゴム本社前で抗議行動!

兵庫にある関西ソフラン化工は、保冷庫や建築資材、木型に使われる硬質ウレタンフォームを製造・加工しており、社長を含め従業員16名の小さな会社です。関西ソフランは土地も原材料・販売も東洋ゴムグループに握られ、最近になって、関西ソフランの製品を唯一販売しているソフランウイズが事業から撤退を決めたため、「玉突き解散」の危機に従業員も立たされています。関西ソフランは社長はじめ役員は東洋ゴムグループから送り込まれており、会社解散という経営問題の責任を労働者に押し付けて、役員は東洋ゴムグループに雇用されて安泰という状況であり、明らかに東洋ゴムグループの組合ツブシは明白です。兵庫ワーカーズユニオンから会社解散と闘う関西ソフランの組合の東京行動に対する支援要請が、新社会党・全労協を通じて、ユニオンネット・埼玉にもあり、連帯行動として参加してきました。



東洋ゴム東京本社前で関西ソフランの仲間と抗議!