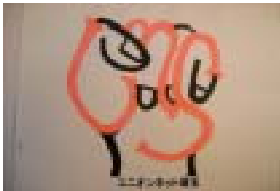


発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町6-12-25

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/>



第3回団交で前回の約束を一方的な解釈 で反故に！ パワハラはなかったと主張

さいたまコープに新たに、他の職員のパワハラの調査を要求した！

コープ側、文書による報告拒否！

2011年5月14日(土)18時から与野市の下落合コミュニティーセンター第4集会室において、第3回団体交渉が行われました。

ユニオン側から、桑原・澁谷・矢島・栗原・鈴木・高田・野村の7名とコープ側から、坂野専務補佐・戸田人事部長・半沢人事部次長が出席して行われました。冒頭、渋谷委員長からは、「前回確認した、草加時代の上司Aセンター長、Sリーダー2名、職場同僚の2名の報告書のうち、上司2名については、本人の了解が確認されれば、ユニオン側に提出する。もし、ダメなら、坂野専務補佐の報告書としてユニオン側に提出すると確認したにもかかわらず、この間、早期提出の要請を3回ほど行ったが、団交前日の13日の午後8時頃ファックスで回答書が送信されてきたが、内容は、たった6行で、「パワハラが行われたという行動は認知できなかった」と結論づけられていることについて、再度ご説明願いたい。」と団交が始まりました。

坂野氏の説明を要約すると、「7年前のことなので、桑原さんの指摘された文章に基づいて、正確な答えを引き出すことは無理であり、前回ゆっくりと口頭で内容を読み上げたし、ユニオン側も録音している。短い内容でも、私どもの主旨は、その通りであると理

解してほしい。」との回答がありました。

これに対し、矢島副委員長は、「7年前のことだから良く判らないのでパワハラとして認められないというが、上司と職場の人との関係や上司のAさんの言動を会社はどう理解されるのか。働いている人の人格を軽視している。しかも職場を暗い雰囲気にして病状を悪化させている。もっと細部について明らかにすべきである。」と、新たに、さいたまコープにNさんのパワハラの調査を要求した。Nさんのことについては、持ち帰って調査すると約束した。今回さいたまコープが回答した内容では、パワハラがなかったという結論になっているので、ユニオンは、認められないと表明し、撤回を申し入れたが、コープ側は、その要求に応じられないという態度を示しました。

コープ側からのパワハラに関する調査結果の回答！

回答

Aさん、Bさん、Oさん、Sさんの4名から報告をいただきました。その内容をまとめ、報告とします。

- ・当時のセンター長AさんやリーダーのSさんからは、「全体の前で罵倒したり怒鳴ったりしたことはない」、「組合員への対応について叱ったことはあるが、怒鳴る等の対応はしていない」との報告があり、細部について聞き取り確認を行いました。
- ・Oさん、Iさんからは、桑原さんが罵倒されたり、怒鳴られている姿を見たり、そのような印象を受けたという報告はありませんでした。

以上のことから、私どもとして、「パワハラ」として認知できる行動があったとは認められません。



第3回・さいたまコープとの団体交渉

今後の対コープ団交の要点！

今後の対さいたまコープの団交の要点を5点ほどまとめました。

業務課大目標

桑原さんの復職条件で、お誘いがなくなり、アポ取りといって、組合員の方や初めての方に商品の説明、加入のお勧めなど、後日営業の者が説明に来るので、聞いていただけないかと約束を取り付ける仕事のノルマに変更になり、営業マンが契約をとればOKになるが、配達が増えることになるとい問題がでる。

千葉がこの方式で行っているが、現場長判断で行っているが、ほとんど委託業者にはさせていないという。

今後の団交では、桑原さんが途中で、本格的な復帰するにはどんな手続きが必要なのか、相手側から聞き出す。

その時の条件は、どのようになるのか。

われわれの要求経過を尊重して、アポ取も柔軟に対応するように主張する。

復職の判定（判断）は、誰がどのように行うのか。パワハラはよくないと、坂野氏も、第1回の団交の席で、いっていましたが、長時間のツメや怒鳴る等のパワハラが起きた場合には、どのような対処が行われるのか、明らかにしていただきたい。

恫喝めいた指導が、今後なければ、そういう指導がないという担保をどうするかあきらかにする。

組合（コープ）アンケート結果では、人間関係66%の内、うまくいっている8・1%、どちらともいえない35・5%、イジメ・差別を感じる22・6%【3年間で急上昇】という結果だです。

事務所間異動と職種変更

現在、主治医の診断によって、強制的な配転等は行われていないが、この件は、完全職場復帰の条件の一つであり、長時間の通勤については考慮するよう要求している。

残業について

時間外労働月30時間、休日労働は最小限度にする。時間外労働の割り増し2・5%、60時間5・0%休日労働3・5%。

有給休暇の取得について

正当な理由があれば拒むことなくこれを認めること。久喜の現状は、イヤミが多い。

労災関係について

第1回の団交の席上、復職支援制度は、制度の案内には記載していないが、労働災害も含めた制度であり、私傷病だけの制度ではないと確認された。コープサイドは、桑原さんが労災指定病院からの診断書を持ってきた時点で、その診断書の病名が「うつ状態の自律神経失調症」という診断がでている段階で、職場の安全衛生委員会、産業医スタッフ等との議論があってしかるべきであり、一方的に私傷病ということで、傷病手当金請求書を渡して手続きを行ってしまうやり

方が果たして、正常な手続きのやり方だとは思いません。職場復帰支援制度のなかの「提出書類・提出先一覧」の中に、きちっと、労働災害申請書も入れておくべきではないのでしょうか。

ユニオンネット・埼玉の行動日程

6月28日(火)18:00 浦和西口駅前宣伝・ピラまき
7月 3日(日)10:00~15:00 久喜事務所・労働相談
18:00~浦和パルコ9階・執行委員会
8月 7日(日)13:30~第4回定期大会・高鼻コミセン
終了後、大宮駅近くで、暑気払い交流会
8月 日()18:00~対コープ団交・後日連絡

第4回・ユニオンネット埼玉定期大会

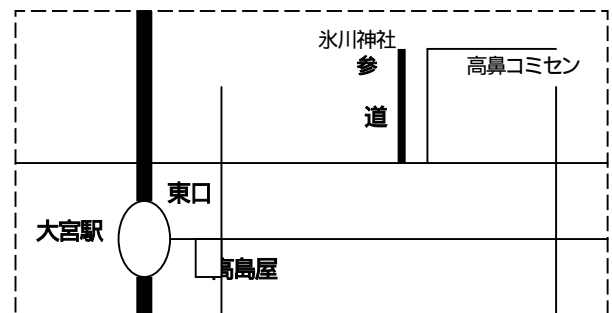
次の通り、ユニオンネット・埼玉の大会を開催する。

日時：2011年8月7日(日)13:30開始

場所：さいたま市高鼻コミセン・視聴覚室

基調講演「精神疾患による労働災害認定闘争の実態！」

講師・五味明大さん(全国労働安全衛生研究会代表)



7・17【日】「廃炉は浜岡から反原発全国集会！」

とき：2011年7月17日【日】13時【雨天決行】

とこ：静岡市常盤公園

主催：浜岡原発を考える静岡ネットワーク

内容：浜岡原発の現状報告・各地の報告・デモ行進

参加費：一人3000円【東京地区はバス貸切】

締め切り：6月30日まで

お問い合わせ：全労協...03・5403・1650まで

憲法生かす会関東連絡会でも一泊で参加！

7月16日【土】~17日【日】1泊2日バス参加9500円

先着受付順80名で締め切り、最終確認6月26日【日】

連絡先：星野・090-7004-4590【携帯】



5・1日比谷野音のメーデー