

申6号 第3回交渉 旧小山統括センター乗務ユニットにて発生した、 本人の意思に反した「なりすまし受験」に関する緊急申し入れ

2

再発防止と制度への問題認識

組合

- ・ 特定職場だけでなく全体的な対策が必要だ
- ・ 管理者教育の対象範囲も明確にするべきだ

会社

- ・ 当該管理者の思いが先行し、本事実が発生してしまった
- ・ 再発防止としては、管理者に対する継続的な教育を行っていく

組合

- ・ 現行の応募型研修制度では本人提出かを確認する限界がある
- ・ 過去には当日試験方式もあった。制度の原点に立ち返るべきでは

会社

- ・ ただちに制度変更をすることは出来ないが、社員の意欲や成長を促す観点から、管理者のコミュニケーションや指導を重視していく



今回も会社側が回答を持ち合わせていたなかったことと、予定していた時間となってしまうため、2項の途中で中断、継続議論となった。前回交渉時に十分な調査をするよう求めていたが、これ以上の調査は行わないという回答であった。

今回までの議論で見えてきたのは、回答が「**過失**」に見えてしまうことだ。

駅であればきっぷの誤発売、乗務員であれば出場番線誤りや早発など、起こそうと思って事象を起こしている人はいないと思う。しかし、本事実には明確な意思を持って起こしている「故意」の事象である。終始「**通達に則った適切な取り扱いができなかった**」と回答しており、通常の作業誤りと同じであるような印象を受ける。

我々は議論してよりお互いより良いものを作り出そうとしているのだが、一向に歩み寄りを見せる様子が見られない。これが信義誠実に則った団体交渉と言えるのでしょうか？

**膿を出し切らなければダメだ！
引き続き、交渉に望んでまいります**