



**申1号 職場混乱を発生させる事情聴取と処分を直ちにやめ、
 組合員の処分撤回を強く求める緊急申し入れ**
【2024年9月6日 第2回交渉】

2項. いわき連合分会組合員に対する嚴重注意処分を撤回すること。また、嚴重注意処分に至った経緯について具体的に明らかにすること。

【会社回答】

・就業規則に則り適切に取り扱っているところであり、処分を撤回する考えはない。

組合	会社
<p>■いわき連合分会組合員へ処分を行った根拠は何か</p> <p>■事実確認はどのようにおこなってきたのか</p> <p>■<u>特定の日付を基に処分が発令されている。しかし、双方の事実認定が出来ていない。丁寧な事実確認と会社は言っているが、配られた側の申告のみで事実を認定したとしか思えない。この状況で処分を出すことは有りえない。撤回すべきだ</u></p> <p>■会社がアンケートを受け取った事実を知得したのはいつなのか</p> <p>■職場では、2月の段階で管理者が事象を知得していたと言われているが、当該組合員への聞き取りが4月まで行われなかった。その理由はなぜなのか</p> <p>■<u>これまで受取側の申告を基に、職場秩序の乱れが生じる恐れがあるとして配布側の事実確認をしている。しかし申告から事実確認までの期間に何も問題は発生していないということは、職場秩序の乱れもなく、問題が無かったということではないのか</u></p>	<p>■組合名の入ったアンケートを職場内で会社の許可なく配布したことは就業規則23条に違反する</p> <p>■当該社員を含め、関係する社員からの聞き取りをした。その中で、アンケートを会社施設内で配布した側と、受け取った側の相互の事実が確認できた。日付についても申告を受けている</p> <p>■<u>すべての内容が一致しなければ処分を発令しないという認識ではない。会社施設内で配った側と配られた側がいるという事実が確認でき、さらに時期も合致しているのでその判断に至った。これは合理的であると会社は判断している</u></p> <p>■アンケートを受け取った社員から申告があり知得した。時期などの詳細については個人特定につながるため回答は出来ない</p> <p>■2月の段階で会社は知得していない。事実を把握してから迅速に対応を行っている</p> <p>■<u>遅いとか早いとかではない。丁寧な事実確認をしている。社員から声が上がった時点で問題であり、職場秩序が乱れていると判断している</u></p>

事実確認が具体的に特定されていない！
事実確認が特定されない処分は認められない！