



千地申第6号

## 「暴力・ハラスメントの撲滅や、キャリアプランの実現によって組合員・社員が安心して働ける職場環境を構築するための緊急申し入れを行う！」

JR東日本では、「安全」を経営のトッププライオリティと位置付け、組合員・社員は、「究極の安全」を目指しながら「変革2027」の実現に向けて、日々の業務を遂行しています。しかしトッププライオリティとする「安全」を創り上げていく場合に、会社への信頼と社員間の信頼関係の構築がなければ、ヒューマンエラーを減少させて、JR東日本が掲げる施策や安全文化を定着させていくことは出来ません。

そのような中、ミスをしたたり異動になる組合員に対して、一部の管理者から「労働組合にいると不利益があるような発言」があったと報告されています。また、新たなジョブローテーションのキャリアプランが希望通りにならず、納得感が得られないまま異動している現実があります。異動でも安全や施策を進めていく以前に、コンプライアンスが遵守される企業でなければなりません。しかもこれまでの労使議論で幾度となく「不当労働行為と疑いがあることさえも会社として認めない」会社姿勢に対し、理解に苦しみます。

更に、会社外ではあるものの支社社員が組合員に対して暴力を振るった事象も報告がされています。現場長に相談し何故そのような行為に及んだのか、調査を依頼しましたが、事実と明確な理由が明らかにされず、組合員が到底納得する回答とはなっていない実態があります。この様なコンプライアンス違反が蔓延する経営姿勢では、現場で働く組合員・社員の安全は愚か、ご利用いただいているお客さまに安全第一な鉄道を提供できなくなってしまいます。

地本はこのような事象を重く受け止め、事故の芽を摘んでいくことと同様に、同種事象を繰り返さないため、あらゆるハラスメント行為を是正し安心して働ける職場環境づくりが早急に必要であるため、以下の4項目を緊急に申し入れました！

### 【申し入れ項目】

1. 習志野運輸区で不当労働行為やハラスメントの疑いのある言動をしている管理者について、真実を明らかにすること。また、コンプライアンスを遵守する企業にするため、不当労働行為とハラスメント撲滅のために教育・指導などを徹底し、同種事象が繰り返されないようにすること。
2. 暴力行為の調査について、調査依頼者に詳細が明らかにならない理由を示すこと。また、調査依頼された場合は、速やかに調査し、詳細を報告できる体制をとること。
3. 新たなジョブローテーション異動に伴い、キャリアプランが実現できないこと及び、コミュニケーションで納得感が得られないまま発令されてしまっている根拠を明らかにすること。また、新たなジョブローテーションなどの異動にあたっては、キャリアプランを尊重すること。
4. 組織の再編に伴って簡易苦情処理が申告できず、労働協約が適用できない事態が発生していることに対する法律的な観点を含めて、会社の見解を明らかにすること。また、施策実施に伴い労働協約が適用できなくなることは、コンプライアンス遵守の観点と組合員の不利益になることから行わないこと。

**地本は、ハラスメントや暴力行為を絶対に許しません！組合員が安全で安心して働ける職場環境をつくり出すために、団体交渉を行います！！**