



千地申第6号

暴力・ハラスメントの撲滅や、キャリアアップの実現によって 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 緊急申し入れ団体交渉を開催！！その①

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。

(会社回答)

習志野運輸区において、不当労働行為があったという認識はない。

今後も、法令や諸規則等を遵守し、ハラスメントの防止に向けて教育等を実施してい考えである。

(組合) どのような調査したのか？ 不当労働行為やハラスメントはなかったのか？

(会社) 習志野運輸区の管理者を含めて、コミュニケーションを取りながら確認してきた。
不当労働行為はなく、ハラスメントはこれまでも厳しく指導しており、これからも変わらない。職場内の噂話を逸さないものはあったが、当事者同士の話し合いで解決した。

(組合) 今回の申し入れは組合員の事象に基づいて申し入れている。職場では「こんなことを言ったらクビになるけど、〇〇(新しい職場)に行ったら考えた方が良くないか？」「組合員Aが未加入者の許可もなく指導員の静止を振り切り、暴走して勝手に申し入れた。組合を絶対許さない」などという事実無根の喧伝がされている。更に新人が着任すると組合の話をすると言って、東労組に対する悪喧伝をしていると複数から申告がある。しかも超勤を30分付けて行い、その中で「組合員A・B・C・Dには特に気を付けろ！」と言っている。この発言は不当労働行為や組合差別ではないのか？

え～！ どれだけ事実が捻じ曲げられるの！？
すごい偏見で差別しているとしか言えない！



したがって、調査が不十分であり議論にならないことから、一旦団体交渉を中断し、再調査してから議論を再開すべきだ！

(会社) 事実であれば黒に近いグレーな部分もある。この後の項目でも会社が把握していない事象が想定される。全項目を議論し、再調査後別日で第2回申6号交渉を行いたい。

(組合) 了解した。

地本は、組合員の声と職場での現実を訴えています！！

皆さん、本当に風通しの良い職場になっていると実感していますか？



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 緊急申し入れ団体交渉を開催！！その②

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。

(会社回答)

従前より、会社として暴力行為は容認するものではない。

なお、不適切な事象と判断した場合は、就業規則に則り厳正に対処していく考えである。

(組合) 暴力行為の認定と進捗状況や詳細が明らかにならないのは何故か？

(会社) 会社に訴えてきたことで認定する。被害者と加害者の間に入り状況等を聞き、調査が終了して判断したら最終回答を相談者に返す。新たな火種になるので、調査中のことは双方に返さないのが基本である。

(組合) 暴力行為の事実解明の相談をすると、「会社として調査を求めているのか？内々で収めるのか？」と聞かれた。後者の選択肢が出てくるのは隠蔽気質の現れではないか。そして「会社として」とは誰を指すのか疑問がある。

(会社) 会社とは本社や支社の組織を指す。そして言動は、本人が何を求めているのかを判断するため、あえて相反するものを示した。

(組合) 組織として差別意識があるから、1項を含めた事象が起きていると言わざるを得ない。これまで、「差別をしない」「暴力被害を受けた社員の意思を尊重し、社員に寄り添い取り組んでいく」と議事録確認を締結している。この状況は協約違反であると言わざるを得ない。

(会社) 調査をする。暴力行為は途中で状況を本人に伝えられないが、配慮はしていく。今回の議論で、現場長が会社としての対応方を知らない方もいるかもしれないと課題認識を持った。

(組合) 支社から何もなく2ヶ月経過すれば、会社は何もやっていないという認識になる。課題認識を持ったものと、会社が判断したことをどのように本人に返すのか？

(会社) 全現場長に説明する・しないも含めて検討する。見える判断は異動。見えないものは減給や降格、解雇等の処分がある。中身は言えないが調査が終了し、会社の判断が出たことを伝える。



労働組合のチェック機能がなければ、健全な企業になりませんか？
JR東労組に結集して、働きやすいJR東日本をつくり出そう！！



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 緊急申し入れ団体交渉を開催！！その③

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。

(会社回答)

これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、フレキシブルな組織(職場)で一人ひとりの活躍のフィールドを広げていく考えである。

なお、社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなり、社員の状況等については、面談等を通じて把握しているところである。

(組合)モチベーションを上げる意識付けもないので簡易苦情処理申告をした。会社が責任を持って結果を通知することがルールだが、最終乗務終了後まで通知が手交されなかったが理由は何故か？

(会社)曜日配列の問題もある。さまざまな要素があったと聞いている。

(組合)27日に手交できるように調整して開催してきた。しかし、30日の終業後まで手交されず、次勤務確認もできないまま不安を抱えて乗務をしていた。更に、キャリアプランと異なることを区長に伝え、再考するように求めた時「分会長だから人をまとめる能力があり、それを活かしてほしい」と全く関係ない話がされている。極めて不適切な言動である。そして何らかの事情とは野球観戦だ！

(会社)調査する。

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。

(会社回答)

会社は、法令や諸規則等に則り、取り扱っているところである。

具体的な提起がある場合は「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。

(組合)会社施策により労働協約が適用できないのは組合員への不利益扱いだ。

(会社)協約に則り取扱っている。協約に関わるので支社で判断できるものではない。支社から本社へは伝える。

健全なJR東日本をつくる為に、継続して議論していきます！！