



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 緊急申し入れ第2回団体交渉を開催！！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。

(第1回交渉会社回答)

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く考えである。

(第2回交渉会社回答)

習志野運輸区において、**不当労働行為と捉えられかねない発言や不適切な言動等があったことから、厳正に対処したところである。**

会社としては、不当労働行為やハラスメントを容認するものではなく、今後も法令や諸規程等を遵守し、防止に向けて教育等を実施していく考えである。

修正回答を引き出す！

(組合) 第1回交渉時の会社回答と、今交渉での社回答が変わった根拠は何か。

(会社) 現場を再度調査した結果、**一部不当労働行為と捉えられかねない発言があり、
注意・指導を含めて厳正に対処した。**現場長も受け止めていると認識している。

(組合) 習志野運輸区の新人歓迎会で、組合員への暴力行為の事実関係はどうだったか。

(会社) 加害者から被害者へ謝罪し、会社として厳正に対処した。

(組合) 喧伝は、当該社員とLINEのやり取りがあり、見ないと言うので読み上げる。

「一つ言えることだが**組合はお前のことなど何も考えず、自分たちの存在感を出す為に
〇〇の事を利用したに過ぎない。卑劣な行為だ。〇〇の事を考えていないと言うことが
頭にきているんだよ俺は。指導の〇〇も〇〇に言ってくれたらいい。個人の問題で〇〇
に許可もなくやることは違う話ではないか。と注意したらいいが全く聞く耳も持たず。
これが結果だ。社友会も今回の話を噂で聞いて色々話して動いているんだよ。同じ
社友会、〇〇の事だから」と言っているのが事実だ。**

(会社) 関係する管理者へ調査したが、喧伝について確認出来なかった。個人間でLINEの
やり取りがあったのは事実なので注意・指導している。

(組合) 新人が着任した際、**超勤を付け、「組合には気を付けろ」「〇〇には気を付けろ」
「誘われても断れ」と展開されている事象**についてはどうか。

(会社) **約2年分調査したが超勤実績は確認出来なかった。**勤務終了後に会合のような
場があったことは認識しているが、会合の中身までは確認していない。

(組合) ミスをした組合員に対し、現場長から「運転が下手」と言われた事象についてはどうか。

(会社) 「今の電車はおもちゃ」と言った事、名前を間違えてしまったことについては「申し訳ない」と認めている。
「運転が下手」と言ったことについては記憶にない。

(組合) これまでの議論や議事録確認で、「不当労働行為を容認するものではなく、組合加入の有無で差別は
しない」と再三にわたり確認しているが、**何故同じことが繰り返されるのか。**

(会社) 不当労働行為やハラスメントの撲滅に向けて、必要な教育・指導に引き続き取り組んでいく。
一方で、**教育不足という認識もある。今後のやり方や内容を考えなければならない。**

(組合) 責任を持って不当労働行為やハラスメントの撲滅を目指していくことを確認する。



そもそも、
社友会の人
事で申し入れ
していない！
悪喧伝だ！



超勤は嘘だったの？



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 緊急申し入れ第2回団体交渉を開催！！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) 第1回交渉以降の進捗状況はどうなっているのか。

(会社) 第三者機関の調査が入っている為、現状伝えられることはない。加害者・被害者
双方へ然るべき人が対応している。



(組合) 4月以降組織再編によって加害者が首都圏本部に異動することで今後の対応はどうなるのか。

(会社) 細かいやり取りはケースバイケースになるが、**今案件は引き続き千葉支社が対応する。**

確認！

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) 調査結果について聞きたい。

(会社) 本人とのやり取りで「分会長」ではなく「長(おさ)」という言葉で話をしている。
**野球大会に行っていたことは事実。簡易苦情処理結果を早めに手交出来る
環境があれば渡すべきだが、異動の手続き自体に問題はなかった。**

(組合) 異動する組合員への配慮が圧倒的に足りない。納得感のないまま異動している。

納得感のないまま異動になることがないように是正を求める。



職場に「おさ」っ
ていますか！？

分会長以外
思いつかないで
すね！

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) 苦情処理申告はできるのか。

(会社) 苦情処理ならできる。

確認！

**不当労働行為、ハラスメントは犯罪行為であり認めない！
未加入者の皆さん！JR東労組に結集し、健全な職場風土を目指しましょう！**