



JR東日本の職場でコンプライアンスが遵守され、 安全で安心して働くことができる 職場環境の実現に向けた緊急申し入れ その1

【申し入れ項目】

日本国憲法第28条を遵守することを前提として、組合員・社員が安心して働ける労働環境を実現するため、不当労働行為及びハラスメントを撲滅する指導を徹底して実施し、労働組合への嫌悪感や差別感、不利益扱い、支配介入と捉えられる言動を無くすこと。

【会社回答】

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、今後も法令や諸規定を遵守し、防止に向けて教育等を実施していく考えである。
なお、従来より、組合加入の有無、所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。

確認

(組合)：日本国憲法第28条に対して遵守することでよいのか？

(会社)：そうだ。労働三権で定められているもの、**勤労者の団結する権利および団体交渉権その他の団体行動をする権利を保障するものとして認識している。**

(組合)：賃金控除依頼書の受取り時に理由を聞く支配・介入行為は許されるものではない。

(会社)：加入理由を聞くことは適当ではないので、注意・指導を行った。

(組合)：**加入理由を聞く行為は加入を委縮させることにつながり、組合活動の妨害にもつながる行為である。**

したがって不当労働行為と捉えられかねない事象であり、
重く受け止めている。支社としてどのように受け止めているのか？

(会社)：**適切ではない。**

(組合)：本部一本社間の交渉でも本社が「理由などは必要ない」「**適当ではない**」「指導していく」と回答しているが、
支社として現場指導はしたのか？

(会社)：現在も**現場への指導**をしている。

(組合)：賃金控除依頼書は、必ずしも箇所長が渡さなければならないとは認識していない。

(会社)：**渡すのは必ずしも箇所長でなくてもよい。**

確認

確認

(組合)：現場からは賃金控除停止依頼書はすぐに出されるのに、
賃金控除依頼書は時間がかかると言われているが、違いがあるのか？

(会社)：速やかに手配するものである。

(組合)：賃金控除依頼書と賃金控除停止依頼書の**手配について差異はないことを確認する。**

(会社)：どちらについても**箇所からの申請があって渡すスタンスは変わらない。**

箇所長から申請が来る。勤労はそれを受け箇所へ送る。

手渡しがよければ手渡しもする。

できるだけ速やかに本人の手元に届くように努力はしている。

確認

その2に続く



JR東日本の職場でコンプライアンスが遵守され、安全で安心して働くことができる 職場環境の実現に向けた緊急申し入れ その2

- (組合): ハラスメントの事象について、調査を求めたが結果は？
(会社): 関係社員に話を聞いた。ハラスメント行為と捉えられかねない行為があった。
(組合): 椅子を蹴る行為は？
(会社): 本人は蹴ったと言っているので、確かにあった。
(組合): 椅子を蹴る行為は暴力行為であり、許される行為ではない。
(会社): 気付いてもらうために、本人は蹴ったと言っている。しかし、椅子を蹴らなくてもできる。列車を止めなくてはいけない場面はあるが、それで**椅子を蹴るという行為は正しくない。総体として適切な行為ではない。**

- (組合): 許される行為ではないことを確認する。
(会社): ハラスメントと捉えかねない事象であった。
(組合): 今回の件について厳正に対処すべきだ。
(会社): そこに対しては**厳正に対処していく。**

- (組合): 指令から複数名の社員が、指令業務を行えなくなっている現状があると思うがどうか？

- (会社): すべてがハラスメント等での異動ではない。
しかし、**メンタル不調で業務を行えなくなった社員もいる。**

- (組合): これからは社員も減っていく。今、働いている社員を大事に育てていくことが必要。指令室に行く前に面談などでしっかりやるべきだ。

- (会社): 会社も適性を見た上で運用している。ステップアップのための異動であり、フォローもやっていくべきだと思う。

- (組合): 世の中がコンプライアンスやハラスメントに対して、敏感になっている。指令室の事象は組合員がいることで表に出てきた。このようなことは埋もれているだけだ。引き続き、風通しが良く、ハラスメントのない職場を創っていくことは、労使共通の認識であることを確認する。

- (会社): **風通しのよい職場を創ることや、ハラスメントの撲滅についても取り組んでいく。**

確認

確認



憲法28条で労働組合への加入の権利は保障されています。千葉地本は、皆さんの加入を歓迎します！