

あらゆるハラスメント防止を求め団体交渉を行う！No.2

(組合) 告発文に書かれているこのような行為はセクハラに該当するのか。女性社員に対し、「笑いながらマジックハンドで二の腕を挟む行為」「背後に立ち、吐息をかける行為」「休憩時間中に個人的にLINEを聞き、「仕事の連絡だけじゃなくて、プライベートの誘いもするからね。」と発言」など

- ・そのようなことが察知されれば会社としても調査していかなければならない。
- ・個別の事象に対してはこの場ではお答えできない。

本当に
こんなひどいことが
あったのか!?



(組合) 告発文に書かれているこのようなパワハラ行為はあったのか？若手社員の給与明細をのぞき見し「これしかもらってないの？かわいそうだね。こんなコンビニのバイトじゃん。節約頑張ってる。」と発言。男性社員に対して、「改札なんて大卒の仕事じゃないから。高卒がやれば十分なんだよね。あ、〇〇は大卒じゃなかったか」「エリア採用のクズがいくら足掻いたってポテンシャルの俺に勝てるわけないっしょ。」「籠原駅に助役として異動が決まった時は人生の夏休みだとおもったね。駅の仕事なんて工場の作業員と同じでクソな仕事しかないから。」男性社員の妻の名前を呼び捨てにし、「若いな。ピチピチじゃん。今度俺に貸してよ。」と笑いながら発言

- ・会社として事実を確認して改善を講ずべき要素があることはきちんと対応していかなければならない。

(組合) 告発文に、当該の助役は深夜から朝8時までの勤務であったのにも関わらず、早朝の電車で帰宅。駅長命で欠勤扱いとならず免除扱いにしたというのがあるが、これは事実か。調査したのか。

- ・そのような相談があれば、必要な調査を行って対応をしていくことになる。
- ・(調査したかどうか)言及は控えさせていただく。

(組合) 今回本部に告発がきたが、社員に対してコンプライアンス・ハラスメント窓口の説明をするべきだ。活用されていないのではないかと注目!

- ・活用できなかったかについては言及しないが、周知を図ることは大事。改めて周知を図っていききたい。

(組合) 今回の告発を受けて、対策を講じたのか。

- ・今回の部分として事実を明確にすることはできないが、これまでも管理者を中心として研修で扱ってきている。働き方改革と合わせて研修カリキュラムの改善も行ってきた最中である。
- ・より丁寧にきめ細かな内容で再構築していくというタイミングである。
- ・支社内で発生しないように、健全な職場をつくっていく一環として取り組んでいきたい。

(組合) 告発の内容を事実として認めて、今後このようなことが起きないようにしていくことを労使の課題にしていきたい。

- ・この事実があったか否かは答えられない。一方、議論させていただいたハラスメントのない健全な職場づくりは、労使双方目指していく姿だと思っている。これまでも対策を講じているが、安堵することなくきめ細かな対策をしていきたい。

労使の
一致点

(組合) 調査内容を組合に返すべきだ。会社の健全な発展と働きがいの持てる職場をつくることは私たちの使命である。ハラスメントなくしていくことが必要。変革2027の実現に向けたスピードアップ、2期連続の赤字回避にむけ、我々も議論している。しかし、変革を進めていく人がそのような事象を起こしていることに非常に危機意識を持っている。2期赤字を回避する職場実態がこれでいいのか。赤字回避への努力を無にするものだ!

- ・職場は健全でなければならない。それを阻害する行為の芽は摘んでいかなければならないという問題意識だ。

JR東労組は、経営のチェック機能の役割を果たしていきます！
働きやすい職場をつくるために、JR東労組に結集しよう！