

あらゆるハラスメント防止を求め団体交渉を行う！ No.1

JR東労組本部に、籠原駅で発生するハラスメントに対する告発文が届きました。JR東労組高崎地本はこの告発を受け、早急に適切な対応をとることが必要と判断し、JR東日本高崎支社に情報提供を行いました。

その上で、あらゆるハラスメントを防止し、働きやすい職場をつくり出していくために、高崎地本申2号として「籠原駅でのハラスメント行為の調査結果を明らかにすること」「高崎支社としてのハラスメント防止対策を明らかにすること」を2月19日に申し入れ、3月31日に団体交渉を行いました。

団体交渉での主な議論内容

会社回答

組合 本部に籠原駅から告発状が届いた。パワハラやセクハラがあまりにも酷い。文書の最後に「**早急な対応、調査、適正な処分を本当にお願ひいたします。私たちを助けてください**」と書かれている。緊急事態だとして支社に相談させていただいた。その後どのような対応をしたのか。

- ・事実の有無についても答えられない立場にない。
- ・プライバシーを守ることが依頼者のためにある。こういった場で第三者の方に状況を伝えることは相応しくないということをご理解いただきたい。
- ・ただ、会社として相談があれば、対応していく。本件に限らず調査する。

組合 **告発文にあった(ハラスメントを行ったとされる)管理者が交通新聞で東北総合サービスに転勤と掲載されていたが、告発に関係ある異動なのか。**

注目!

- ・異動なので任用の基準になる。お答えはできない。

組合 このような問題が発生した場合、事実を正確に把握して、会社として発生させてしまったことを反省して対策を講じるべきだ。事象があったのかどうか明らかにしてもらわなければ、この事象に対しての対策を会社が講じているのかもわからない。

- ・案じていることを否定するものではない。事象に対して事業者として対策をすることはしなければならない。ただ、この事象に関してこの場で答えられるものではない。
- ・必要な措置については会社の中でも対応していく。



(組合) パワハラ・セクハラが発生した場合、発生したことの周知は、どのようにしていくのか。ニュースで、車掌の居眠りが出ていたが、パワハラ・セクハラは周知しないのか。

- ・相談者と相談してということになる。一般的には周知しないと認識している。ケースバイケース。
- ・運転事故とか営業事故など注意喚起するものはこれまでもやっていた。

(組合) 本日何も答えていただけないので、隠されているのではと思ってしまう。**パワハラ・セクハラも事故と同じように周知、注意喚起すべきではないか。**

注目!

- ・社員間の感情・心象に大きく影響するもの。丁寧に扱わなければならない。事象自体を明らかにすることはこれまでもしてきていない。再発防止の要素として含んで注意喚起図っていくということになる。
- ・問題意識としては承る。必要な対応はしてきている。