

# 緑の風 NEWS

JR東労組



JR東労組ホームページ

East Japan Railway Workers' Union 2022年9月3日 No. 35

## 横浜地本申2号 不当労働行為の撲滅を求める団体交渉 驚愕の会社回答! 問題なし 不当労働行為・パワハラ

■団体交渉に至る経過のイメージ図（鎌倉車両センター）



現場長が地本情報の抗議を分会役員らに計5回行う

### 団体交渉(9月1日)での主なやりとり

組合 現場長が5回抗議したことは、組合活動の委縮や精神的な追い詰めにつながる「支配介入」だ!  
会社 責めるような言い方があったことは、主張として受け止める／現場長が「抗議」をした認識はなく「必要な話をした」認識である／支配介入にはあたらないと考える

組合 役員が苦痛に感じて体調を崩した。パワーハラスメントだ!  
会社 会社としては、本事象は厚生労働省の指針の3要素に照らし合わせ、客観的に見てパワーハラスメントと認識していない。



### 厚生労働省指針のパワーハラスメント3要素(抜粋)

- 1、優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること ◎該当 現場長からの抗議
- 2、業務の適正な範囲を超えて行われること ◎該当 業務とは関係のないことで複数回にわたる叱責
- 3、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること(当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること) ◎該当 ストレスで体調不良になり会社を休み病院へ

「どうなっているんだ」と強く言われて、体調も崩して仕事も出られず年休とって病院に行っている。それぐらい現場長からいわれたら萎縮してしまう」という会社から不当労働行為・パワハラを受けた本人の声を突きつけるも会社は、不当労働行為・パワハラを認めない!

# あまりに不誠実!

会社はこの行為を繰り返すという事か?  
全組合員に事象を伝え、共にたたかおう