FAXニュース
ŌMIYA
JR東労組大宮地本
2020年3月12日
No.145

申13号 「正常な職場環境を取り戻し、信義誠実の原則に従う労使関係の確立を求める」緊急申し入れ 2回目③

【大宮運転区で発生した管理者によるパワーハラスメントについて議論】

当直助役に年休取得の相談をしている組合員に対する区長の暴言・恫喝行為
◆何だその態度は！それが上司に対する口の利き方か！
◆文句があるなら俺に言ってこい！
◆主務とか管理者目指していないお前が勉強もせずに偉い人に文句を言うな！
◆国が１年に何回年休取るように推奨しているのか知っているのか、５回だよ！だからそれ以上こっちは入れる義務はないんだ！　と声を荒げて罵声を浴びせる。

組合）会社の認識を求める。
会社）社員の助役に対しての言葉遣いを指導した。その上で年休が入るか不安だと言う声に年休が取っている割合が多いのは乗務員であること、年休を５回以上入れる義務はないとは言っていない。
組合）区長の都合の良い話になっている。本人は言葉遣いが悪かったことは認めて謝罪している。当該の組合員は区長に言われて主務試験を受けてきた。受けていないお前が偉い人に文句を言うなと言われている。あまりにもひどい、会社回答は不誠実極まりない。
会社）会社は責任を持って聞き取り調査して回答している。
組合）何度も同じことを言っている。では本人には話を聞いたのか！
会社）管理者から聞いて回答している。
組合）偉い人に文句を言うなと言っている。自分が偉いと思っている。区長がパワハラをやっているかどうか職場に聞くべきだ。パワハラの指摘に対し、現場長と組合員のやり取りをパワハラをやっている側しか聞かない。不誠実だ！
会社）会社としてはハラスメントを無いようにしていく。管理者から事実関係を聞いているので不誠実の指摘は遺憾だ。
組合）責任を持って回答する場合は、全ての事実関係を調べるものだ。疑わしいところは徹底して調べる。そういうことをやらずに回答している。嘘をついているとなって不信感しか生まれない。関係者に再調査を求める！
会社）区長の思いが伝わっていないので、もう一度年休の意図は話してもらう。
組合）言葉が強くなった事の謝罪から入らなくてはならない。
会社）そうだ、言葉尻が強くなった部分には何かしらの話があって然るべき。
組合）大宮運転区の現場長に対し団交で議論するのが３回目であり、不当労働行為や地本役員を名指しで批判する等、組合敵視の行動は明らかであること。ラストランは良い事で支社に継続できるようお願いしていると言っておきながら、３月に異動する社員に対して副区長が今後ラストランをなくしたいから辞退してくれとお願いしている。この間議論してきたが誰が本当のことを言っていないのかは明らかである。不当労働行為を繰り返し、自分の思い通りいかなければ怒鳴り散らす職場では、変革２０２７にある社員の幸福の実現を達成することは出来ない。支社は繰り返し発生しないように、現実を受け止めて対応して頂きたい。
会社）ラストランは良い風土であり、会社としてもやっていく。副区長の発言を確認出来れば指導していく。大宮運転区だけではなく、このようなことないようにしっかり指導していく。

声を荒げたことに対する謝罪とハラスメントの無い職場をつくっていくことを確認！

2回目④へ続く