FAXニュース
ŌMIYA
JR東労組大宮地本
2020年3月12日
No. 146

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④

【大宮支社内で発生しているパワーハラスメントについて議論】

小山駅で発生したパワーハラスメント

当日は宇都宮線内で異音感知が発生したため、ダイヤが乱れる。パワハラ行為をした当事者は酒気帯びの状態であり、乗っていた列車が遅れ、乗り換えが出来なかったことで駅員を恫喝する。その後、助役を呼びつけ３０分ものあいだ詰め寄る。

組合）小山駅でも事象が発生している。会社は把握しているのか。

会社）状況は確認している。酒気帯びた状態であることも把握している。

組合）大きな事象として受け止めている。他山の石として発生しないように投げかけられ、社員も求めている。事実経過は分かり次第周知していくと駅長から話がされている。再発防止は？

会社）事象について対応は終了している。ハラスメント防止について説明している。

組合）職場でどういった事象か？再発防止について言っていただきたい。と伝えたが、事象だけが職場に残っている。

会社）二度と発生しない職場風土をつくっている。本人にも話をしている。

組合）不安解消のため社員も伝えるべき。

会社）声があったことは伝えていく。

さいたま車掌区で繰り返し発生するパワーハラスメント

◆副区長が特定の社員に対し、仕事が終わったらすぐに帰れと怒鳴り散らす。この間団体交渉で複数回議論している。

組合）副区長は特定の社員に怒鳴り散らすことが当たり前になり不快を越して恐怖に思っている。食事中に怒鳴り散らしている。出勤前に私服で食事することはある。

会社）小山駅やさいたま車掌区の管理者の事象は把握している。全てを否定しないが職場風土を乱さないように指導していく。

組合）副区長が怒鳴り散らしている姿を見て、パワハラと捉えている。

会社）強い口調で言っていることは把握している。風通しを良くしていくためにコミュニケーションが必要である。団交の場を使わなくても解決できる。職場を良くしていきたい。

組合）会社が秩序を守るために注意指導することは必要であるが、恫喝になるとハラスメントになる。コミュニケーションが必要と回答にあるが、一方的にならないようにすることが重要だ。支社からも再度指導していただきたい。

会社）組合への支配介入・パワハラはあってはならない。支配介入・パワハラが無いようにコミュニケーションをしっかり取り、発生しないように取り組んでいく。

支配介入・ハラスメントのない職場をつくるために現場へ指導していくことを確認！