



2023年 3月15日
第167号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申 15号 第4回 団体交渉報告（3月14日）その②

「懲罰的日勤教育を直ちにやめ、ヒューマンファクターの観点による原因究明に基づき早期の復帰を求める緊急申し入れ」

**優越的な立場の現場長から質問攻めにされ、精神的苦痛を受け、病欠になっても
「パワーハラスメントではない！」**

国府津運輸区における懲罰的日勤教育問題で3月14日、JR東労組横浜地本は横地申15号第4回団体交渉を行い、パワーハラスメントについての認識を確認しました。

【組合】「パワーハラスメントの認識はない」との回答だが、パワーハラスメントと認められる恐れのある事は無かったのか。

【会社】パワーハラスメントの認識はない。パワーハラスメントと認められる恐れも感じていない。

【組合】「コンプライアンス全社員教育を通じて、ハラスメントの防止に向けて指導・教育を実施していく」と回答しているが、パワーハラスメントについてどのように教育しているのか。2022年度コンプライアンス教育では「パワハラ」について教育されていない。

【会社】セクハラ・マタハラ・モラハラも含めてハラスメント全体の教育の認識である。

【組合】優位的な立場の現場長から、一時間以上にわたって「会社に対する不満はないか？不満があるからこれまで乗務以外のことをやらなかったのか？乗務が終わればそれでいいと思っていたのか？会社が目指しているものを理解しているのか？これまで逆のことをやってきた？それじゃ社員じゃないよね？会社の目指すべき方向と真逆の人間。難しいよ。時間かかる。会社を好きになってよ。好きじゃないでしょ。この時間を耐えれば終わると思ってないよね？」と質問攻めにし、一生懸命応えても「腹落ちしてないように見える」という現場長の主観で、最終的に「乗務員として仕事をするのは相応しくない。不適格のまま」と言われ、当該社員が精神的苦痛を受け、病欠となるほど就業環境が不快となり、能力の発揮に重大に悪影響が生じたことをなんというのか？

【会社】パワーハラスメントではない。本人がそう受けとったことは否定しない。

【組合】教育内容は明らかになったが、どの角度から見ても純粋に乗務復帰に向けた教育とは呼べない。議論してきたが認識が何ひとつ一致しない。1項は決裂。

**どこが業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導なのか？
これでは東日本会社からパワハラはなくなるらない！**