

緑の風 NEWS



JR東労組



JR東労組ホームページ

East Japan Railway Workers' Union 2024年 7月28日 No. 09

管理者からのパワハラに抵抗した社員に対し、 出勤停止20日間、出向発令！

経過を読み合わせ自分だったらどうなのかを議論しよう！

【経過】

- ・八王子支社管内の駅で勤務している社員Aは、フレキシブルな作業ダイヤにおいて休憩終了後の作業を管理者に伝え、執務室を離れその作業を行う。
- ・社員Aが休憩終了後に執務室に居ないことで管理者の聞き取りが行われる。
- ・聞き取りの際、認識の違いから管理者が激高し、社員Aが恐怖を感じその場を離れようとするが管理者に制止されソファに押さえつけられる。
- ・首元を押さえつけられたため、首を絞められる形となる。
- ・社員Aが「パワハラですよ」と抗議するも、管理者は「それが何だ」と返答する。
- ・身の危険を感じた社員Aがその場から逃げようと、管理者を振り払った際に、管理者が尻もちをつく。
- ・社員Aはその場から逃げようとしたが、管理者はすぐに起き上がり、社員Aを掴んだ為、揉み合いとなり、社員Aは「助けて！」と2～3回叫び、他の社員が仲裁に入る。
- ・社員Aは、精神的ダメージもあり帰宅を希望するが管理者は所定勤務を命ずる。
- ・その後、状況報告書の作成を命じられるが、管理者に状況報告書を作成しないと年休を承認しないとわれ、管理者の5～6回の添削を受け、報告書を作成する。
- ・1か月後に面談が行われ、首都圏本部社員から「上司への暴行は罪が重い。傷害事件」「家族が悲しむ」等と言われ、首都圏本部社員の指示により謝罪の状況報告書を作成する。
- ・会社への恐怖を感じ、JR東労組に相談し加入する。
- ・事象から約3ヵ月後、管理者を突き飛ばし傷害を負わせたという理由で出勤停止20日間の処分と出向が命じられる。
- ・組合員Aは出向に不服として簡易苦情処理申請（*）を行う。

パワハラの実態を隠し、事実の改ざんで作られた処分ではないのか！

（*）JR東労組は、会社との間で労働協約を締結し、組合員が転勤や出向等、労働協約や就業規則等に関して苦情を有する場合、「苦情処理会議」「簡易苦情処理会議」で労使議論ができる制度があります。これは労働組合特有の権利であり、親睦会の会員はこのような制度はありません。

事実経過を読み合わせ、「安全・健康・ゆとり」ある職場環境を求め、 苦しんでいる仲間のために、八王子地本と連帯し共にたたかおう！