

反省の強要は憲法違反だ！

あったと主張しました。高圧的な首都圏本部のマネージャーの態度に萎縮してしまっています。

さらには正当防衛を訴える社員Aに対し、首都圏本部のマネージャーは「そんなもの成立するわけがない」「命の危険がない限り正当防衛なんて基本的にはない」と全否定され、「その話そのまま持って帰るけどいいの」「もう一回状況報告書を書いてもらいます」「そこに反省の弁も載せてもらって」「このままいくと、賞罰の人たちは反省をしていないという風に思っていくしかない」「今後のJR人生長い」「けがを負わせました」。

これは申し訳ないと思えます。と書き、副長Bに謝罪するということも指示されて書かれました。

反省の強要は、憲法19条で保障された「思想・良心の自由」の侵害です。気持ちを強要されて書かされた反省文は無効であると言わざるを得ません。

社員Aは首都圏本部との面談を経て、パワハラと暴行の被害者であったはずが加害者となり、自らの身の危険を感じました。しかし、社員Aが所属している社友会では守ってもらえないと思い、6月にJR東労組に加入しました。

社員Aの認識は副長Bからパワハラ・暴行を受けた被害者と言う認識でした。しかし、社員Aはこの問題を起こした副長Bには相当の処分がでると思ひ、警察への被害届は出しませんでした。社員Aは事象発生の翌日の朝長からの聞き取り、その後の状況報告書の記載、4月22日に行われた八王子支社との聞き取りにおいて、事象の詳細を報告しました。そのやりとりの中では、会社から社員Aが加害者との認識は述べられませんでした。

しかし、5月14日に行われた首都圏本部のマネージャーによる聞き取りが行われ、区長や八王子支社の聞き取りでこれまで話していたことを再度訴える中で、社員Aは自身が加害者とされていることに気が付きました。

社員Aが時系列を話

社員Aが実際に言われた言葉

- 上司への暴行は罪が重い
- 傷害事件
- 家族が悲しむ
- (正当防衛だという主張に対し) そんなもの成立するわけがない
- その話そのまま持って帰るけどいいの
- 反省をしていないという風に思っていく
- 今後のJR人生長いんじゃないの。よく考えた方がいいよ
- 処分はでる



7月24日、不当処分・不当転勤が発令される。

7月24日に「(事由) 令和6年4月15日、管理者との面談中に管理者の指示に従わず退室を試みた際、制止した管理者を突き飛ばし傷害を負わせたことは社員として著しく不都合な行為であるため。」という理由で出勤停止20日間の処分が発令されました。その際、異動の事前通知書が手交されジェイアールバス関東の子会社へ3年間の出向が命じられました。社員Aは、この処分と出向に苦情があるとして、組合員が行える「苦情処理」「簡易苦情処理」を行いました。

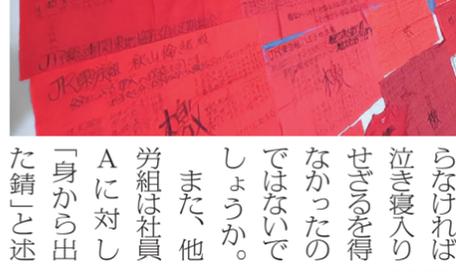
憲法第39条には「一事不再理」の原則が定められています。一度判決が決まれば、その罪では二度と罰することができないという事です。この原則は、会社の懲戒についても同様に考えられており、同じ行為に対して、二重に処罰することはできません。よって、JR東労組は出勤停止の処分と出向は二重の処分であり、無効であると考えています。

パワハラ・暴行の被害者である社員Aが受けた処罰

・出勤停止20日間・所定昇給額の1/2カット・年末手当15%カット・出向

■会社が社員Aに期限の切れた労災の書類を渡す

全組合員と共に、当該組合員・八王子地本と連帯してたたかおう！



9月27日、八王子支社が出向している社員Aに会いに来て、副長Bが行った労災申請に必要な「第三者行為炎書報告書の提出について(8月9日付)」という手紙を出し「今、書いて提出して欲しい」と依頼がありました。この報告書は社員Aにパワハラ・暴行をした際に腰を痛めた副長Bが労災を申請したことに伴う、労働基準監督署の調査でした。紙面には「提出期限までにご返信いただけなかった場合は、貴殿のご意見等は反映されず、相手方の意見をもとに本件炎書の過失割合等が決定される」と書かれています。この報告書の期限は8月30日で社員Aに渡された

■自分や仲間を守るために東労組に加入しよう

もともと社員Aは社友会会員なので、JR東労組に入らなければ泣き寝入りせざるを得なかったのではないのでしょうか。また、他労組は社員Aに対し「身から出た錆」と述



全国の仲間から連日、檄が届く！

ときは、すでに期限は切れていました。

JR東労組八王子地本はこの問題について団体交渉で会社に指摘し、会社は手紙をもってきた等として、社員Aに謝罪しました。

■解決に向け、あらゆる手段を検討する

2018年3月9日、申15号の団体交渉において、「今後の労使関係の基礎的条件」として、JR東日本会社がJR東労組に6項目を示しました。その1項には「労使間の諸問題は速やかに団体交渉における話し合いにより解決すること」と書かれています。

JR東労組は、労使間の諸問題の解決のために、団体交渉にて真摯に会社と議論してきています。しかし、八王子地本が申し入れた「JR三鷹営業統括センター」武蔵小金井駅で発生した不当処分・不当転勤の撤回を求める申し入れに対し、八王子支社は「当該処分については就業規則に則り正当に発令したものであり、撤回する考えはない。」と回答しました。

労働組合には話し合いでの解決を求めながら、団体交渉での組合の主張を認めず、処分は正当だと開き直ることは許されることではありません。

JR東労組は問題の解決に向け、全組合員との議論を通じ、あらゆる手段を検討していきます。

■労働基準監督署からのアドバイス

出勤停止は重過ぎると思う。

何故、社員Aは被害届を出さなかったのか。

社員Aには殺される恐怖がある。反撃するのは当然ではないか。

労基署には様々な制度がある。相談にのる。