

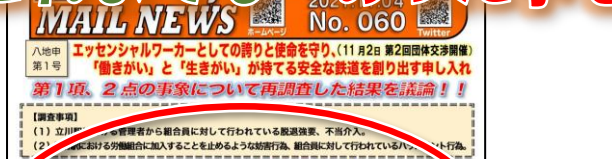
副社長主催の懇親会で泥酔した社員が救急搬送された報道
今回の件は「二重のハラスメント」であり、
「上意下達」「隠ぺい体質」の企業体質が露呈した!

社員14人が参加した懇親会で、複数の社員が泥酔しうち1人が救急車で搬送された事件について、喜勢副社長は「乾杯の意味は、杯を乾かすこと」と挨拶したものの、会社は参加した社員への聴き取りから「宴席中の酒の強要はなかった」「アルコールハラスメントを含め、あらゆるハラスメントがないよう、引き続き社員教育を徹底」と発表しました。さらに、懇親会に参加していない人材戦略部長を処分し、社員に対してはいまだ一切の説明をしていません。

社長の定例記者会見動画で対外的には謝罪しましたが、その部分をカットした動画を業務用タブレットに配信する姿勢は、まさに「上意下達」「隠ぺい体質」だと言えます。

600mlの中瓶が30本以上空になり、トイレや店内で嘔吐したりと酷い有様になった背景には、間違いなく「アルハラがあったから」と言えます。さらに「酒の強要はなかった」と参加者が言わざるを得ない背景には、パワハラがあったからではないでしょうか？

これまでも「あった事を認めない」JR東日本会社!



2つの事象に対して「事実」を認める!
 しかし...
 「不当労働行為」としては認めない!



「誤解を招く」発言を認める!
 が... またも!!
 「不当労働行為」「ハラスメント」としては認めない!



輸送サービス労組の主張

- 会社が調査した内容と結果は?
- ハラスメント行為を受けた社員本人から、聞き取りをしない理由は?
- 飛沫防止シートの設置によりお客様の声が「聞こえない」と繰り返し申告している社員に対して、異動先でも飛沫防止シートが設置された環境下で、前職場と同様の担務が指定されている。そのことに対して本人は「会社は、何も配慮してくれない」と憤っているが、障がい者雇用で採用した社員に対する合理的配慮はないのか?

JR 東日本会社の主張

ハンデのある社員に対する現場管理者の関わり方について高尾駅長へ聞き取りを行った結果、社員に異動を通知する際に本人を激励する為に言ったものであり、ハラスメント行為はなかったと判断した。

- 聞き取りは行っていない理由は、ハラスメント行為に対して社員本人からの相談がないため。
- 合理的配慮とは、社員のバリアをなくすために何が出来るかについて相談しながら、それぞれの特性に合わせて個別に柔軟に判断して行うものである。合理的配慮の中で異動を行うことはあるが、「異動」=「合理的配慮」ではない。
「聞き取りづらい」かも知れないが普段の業務はできているので、これまでの経験を活かして出札や改札で業務してもらいたい。

私たちは「あった事を無かった事にはさせない!」

安全で安心して働ける職場環境を取り戻すため、
あらゆる不法行為・ハラスメントを許さず声をあげ続けます!