

第1回交渉に引き続き

ハラスメント行為と問題発言を認めず!

水地申17号 JR東日本会社の「ハラスメント行為」の撲滅と「障害者雇用制度のあり方」を糺し、「働きがい」と「生きがい」がもてる職場風土の構築を求める申し入れ
第2回交渉（4月5日開催）

2. 水戸支社設備部企画課及び水戸土木技術センターで発生した事象を労働災害として認めること。

(会社回答)労働災害の申請については、基本的に本人が労働基準監督署に行うものである。

組:夏にヒーターをつける嫌がらせ、「先輩に運転させていい立場だな」と言われている。

会:当時のことはしっかり事実確認を行っている。受け止め方もある。一概にハラスメントとは言えない。

組:やり取りがあった上でハラスメント行為がなかったということか。

会:当該社員から「こういうことがあった」ということを聞いた事実はある。会社として調査した結果ハラスメントはなかった。

組:退職願について水戸土木技術センターの管理者とのやり取りで「事由についても受理した」と言われている。

会:退職は本人の意向を尊重している。退職に対する留意も行っている。退職願を受理したということだけである。

組:労基署への申請は本人の主張があった場合は会社も聞き取りを行ったうえで協力して申請を行っていくことが会社の申請の仕方ということではいか。

会:本人の主張があった場合は丁寧に対応をしていく。

3. 「障害者雇用制度のあり方」について、会社としての見解を明らかにすること。さらに、障害者雇用の社員が「働きがい」と「生きがい」がもてる職場風土を構築する具体的対策を講じること。

(会社回答)多様な人材が活躍できる職場環境を整えているところである。なお、障がいへの配慮はあるものの待遇やキャリアステップなどは、障がいの有無に関わらずすべて同じであり、挑戦と成長の機会は全ての社員に等しく与えられているものである。

組:一部管理者によって「障害者雇用制度」を否定する言動についてどう考えているのか。

会:管理者の言動があったという認識はない。

組:水戸土木技術センターは階段があり、その階段は急な階段である。その職場へ異動させるのは合理的配慮と言えるのか。

会:土木技術センターへの異動は合理的配慮をしている。

組:当該組合員の声からすれば建設的な話し合いと合理的配慮はなかったと主張する。

会:本人とも建設的な話し合いを行っている。合理的配慮も行っている。その社員にとって100点満点になるとは限らない。

組:できることできないことを書面で提出し「管理者に留めておく」と言われているが、書面で一般社員に出回っている。

会:双方に聞き取りを行って、会社としてその事実を認めているとは言っていない。

JR東日本の姿勢を糺すために、あらゆる手段を検討していくことを通告!