

## 八王子支社は誠実な回答を示すべきだ！

### 不当処分・不当転勤の撤回を求めともにたたかおう!!

三鷹営業統括センター武蔵小金井駅で社員Aさんが勤務時間中、管理者からパワハラ・暴行を受ける事象が発生しました。副長Bが社員Aさんの話を聞き流したことを発端に、B副長は激昂し声を荒げ、さらに力づくで社員Aさんをソファに押さえつけその手が喉元にずれ呼吸が困難になりB副長を振り払ったこと(正当防衛)に対し、驚くことに会社は「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障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」とし、被害者であるAさんに対し処分と出向を発令しました。

※「JR 東労組盛岡 No5及び「緑の風」768号を参照してください

### パワハラ・暴行の被害者である社員Aさんが受けた処分

- ・ 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



出勤停止の処分と出向は  
二重処分であり **無効** である!

### 現在八王子地本は処分撤回を求めて団体交渉を行っています！

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」としています。2018年3月に会社が示した「今後の労使関係の基礎的条件」の第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。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すことは決して許されることではありません！

団体交渉の中では事実誤認はあまりにも多く、会社は不誠実な姿勢に終始しています。管理者によるパワハラを社員の暴力行為にすり替え、事実確認も不十分な中で発令された不当処分であることは明白です！このような会社姿勢は、「安全・健康・ゆとり・働きがい」の全てに関わる問題でもあり許すことはできません。全組合員でこの事象の経過と問題点を明らかにして全職場からたたかいをつくり出していきましょう！！

管理者によるパワハラ・暴行と、事実を捻じ曲げ不当処分を発令する会社姿勢を断固許さず  
当該組合員・八王子地本の仲間と連帯し全組合員でたたかいをつくり出そう！