

### 管理者によるパワハラ・暴行を認め

加害者に対する不当処分・不当転勤を撤回せよ！

**八王子支社は不誠実交渉を是正し誠実な回答を示せ！**

三鷹営業統括センター武蔵小金井駅で発生したパワハラ・暴行の被害者が加害者とされた事象(詳細は緑の風768号参照)について、不当処分・不当転勤の撤回を求める第3回目の交渉が12月6日に行われました。

### 《会社の主張》

A社員と聴取内容とB副長の聴取内容の整合性をとる必要はない



一語一句どのようなやりとりがあったか前段について確認する必要はない

B副長に暴行して怪我をさせた事実は確認できたので処分した



一方的な主張のみで処分を発令するのか？！

### POINTO

2018年3月に会社が示した「今後の労使関係の基礎的条件」第1項の「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」とされています。第三者も含めた聴取内容を相互確認せず、「確認する必要はない」と主張することは、団体交渉において解決する気はないということでしょうか？

**八王子支社は「今後の労使関係の基礎的条件」を遵守するべきだ！**

さらに…

A社員の調書内容にあるB副長の不適切な言動に関する内容が真実であるか聞くと

懲戒やプライベートに関わる事なので交渉に馴染まない



合意形成すら図ろうとしないのか！

### POINTO

具体的な回答を示さず合意形成を図ろうとしないことは、労働組合法第7条に抵触し、**不誠実団交**であることから、八王子地本は不誠実団交であることを指摘しました。

**八王子支社は労使の合意形成に向けて誠実に回答するべきだ！**

## 不当処分・不当転勤の撤回に向けて

## 全組合員と議論を深めよう！