

## 「パワーハラスメント防止の申し入れ」を 個人の問題として協議拒否！

新幹線鉄道事業本部（幹鉄事）は、新幹線地本が申し入れた「パワーハラスメント防止に関する申し入れ」（申10号）について「個人の問題であるから業務委員会を開催しない」と窓口折衝で回答してきました。

これは、10月12日に東京交番車両所の企画科長が事務所棟の玄関で出勤してきた若手社員に「バカヤロウ！お前なんか会社辞めてしまえ！」と怒鳴りつけたことに端を発しています。

この管理者の発言は、明らかに職務上の地位を利用して精神的な苦痛を与えたものです。つまり、パワーハラスメント以外の何物でもありません。

地本は、単に一管理者の問題としてではなく、JR東海の職場でパワハラが発生したことを重大な事態ととらえ、この解決のための労使協議の場を要求したのです。

幹鉄事は今回の問題を個人の問題としていますが、集団でのパワハラであれば問題がないという認識なのではないでしょうか？

## 会社はパワハラの防止・解決に向けた姿勢を示せ！

地本は幹鉄事に、パワハラ窓口について質しましたがJR東海にはパワハラ窓口は存在しないとの回答でした。

セクハラ窓口は、職場のポスターでわかるように、大々的に取り組んでいます。パワハラに対し消極的な会社の姿勢が明らかになりました。

管理者が大声で暴言を吐こうが、取り囲もうが、個人の問題で片付け、管理者を庇う会社であり、社会的問題の防止・解決に向けての姿勢を示さない会社の異常性が明らかになりました。

## 異常な労務管理に何も言えないユニオン組合！

職場では、若い社員に対する管理者の言動が、命令口調になっていることが目に付きます、さらにはミスした社員に対する見せしめ的な会社対応が見受けられます。

そのような職場環境にもかかわらず、何も発しないユニオン組合の存在価値があるのでしょ

うか。  
組合員の叫びを代弁できず、その声を圧殺するユニオン組合役員に対し、怒りの声を発し、パワーハラスメントの無い明るい職場をつくりましょう。