２０２４年12月　4日
第88号

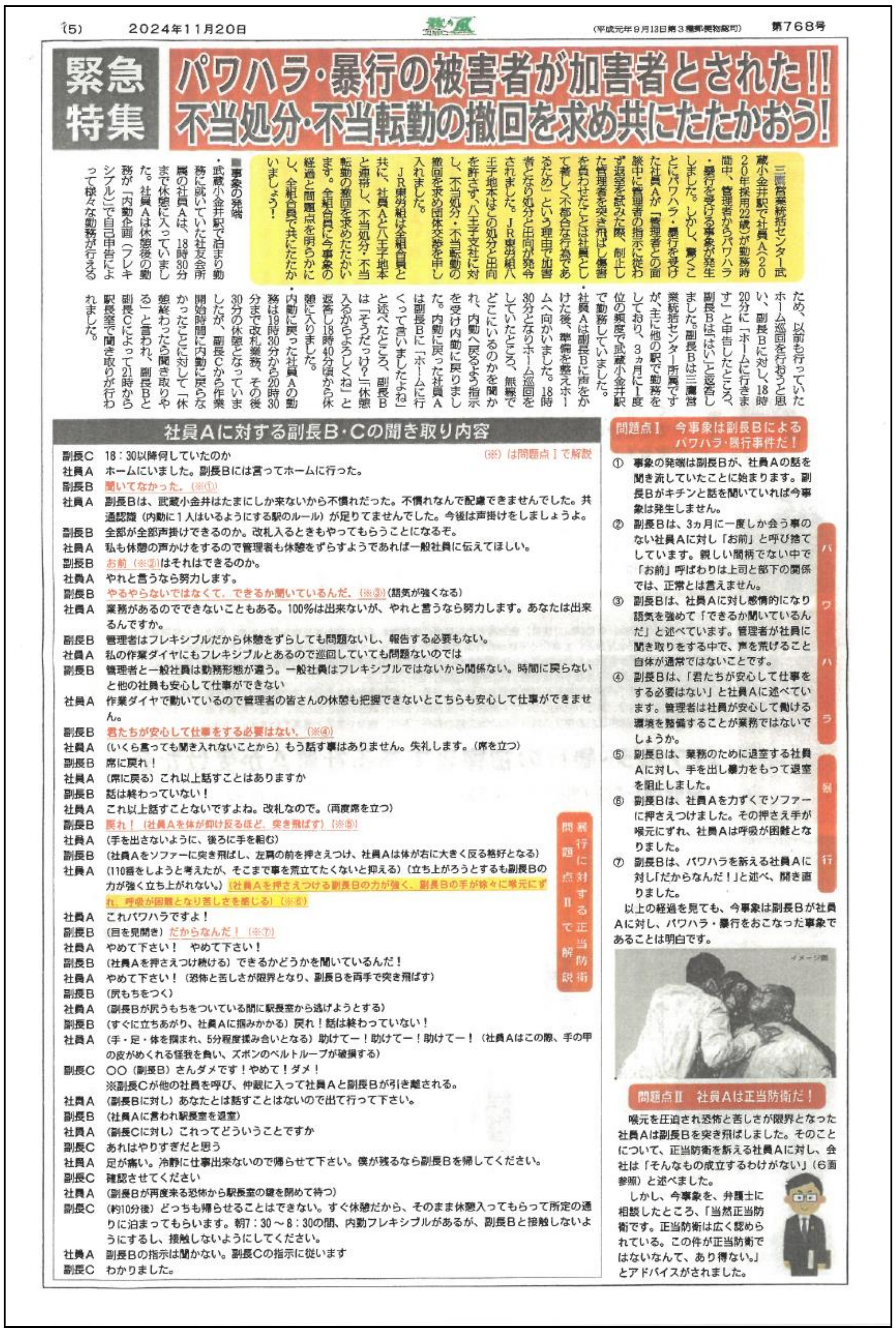
JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本
発行人　椀田優一
編　集　情宣担当
ホームページ
http://www.jreu-yokohama1.jp/

八地申第2号「三鷹統括センター武蔵小金井駅で発生した不当処分・不当転勤の撤回を求める」申し入れ

注目！ 12月6日（金）に第3回団体交渉開催決定！！ 注目！

不当処分・不当転勤を撤回しろ！



(5)　2024年11月20日　（平成元年9月13日第3種郵便物認可）　第768号

緊急特集　パワハラ・暴行の被害者が加害者とされた!! 不当処分・不当転勤の撤回を求め共にたたかおう！

三鷹営業統括センター武蔵小金井駅で社員A（2020年採用22歳）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。しかし、驚くことにパワハラ・暴行を受けた社員Aが「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傷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」という理由で加害者となり処分と出向が発令されました。JR東労組八王子地本はこの処分と出向を許さず、八王子支社に対し、不当処分・不当転勤の撤回を求め団体交渉を申し入れました。

JR東労組は全組合員と共に、社員Aと八王子地本と連帯し、不当処分・不当転勤の撤回を求めたたかいます。全組合員に今事象の経過と問題点を明らかにし、全組合員で共にたたかいましょう！

■事象の発端

・武蔵小金井駅で泊まり勤務に就いていた社友会所属の社員Aは、18時30分まで休憩に入っていました。社員Aは休憩後の勤務が「内勤企画（フレキシブル）」で自己申告によって様々な勤務が行えるため、以前も行っていたホーム巡回を行おうと思い、副長Bに対し、18時20分に「ホームに行きます」と申告したところ、副長Bは「はい」と返答しました。副長Bは三鷹営業統括センター所属ですが、主に他の駅で勤務をしており、3ヵ月に1度位の頻度で武蔵小金井駅で勤務していました。

・社員Aは副長Bに声をかけた後、準備を整えホームへ向かいました。18時30分となりホーム巡回をしていたところ、無線でどこにいるのかを聞かれ、内勤へ戻るよう指示を受け内勤に戻りました。内勤に戻った社員Aは副長Bに「ホームに行くって言いましたよね」と述べたところ、副長Bは「そうだっけ？」「休憩入るからよろしくね」と返答し18時40分頃から休憩に入りました。

・内勤に戻った社員Aの勤務は19時30分から20時30分まで改札業務、その後30分の休憩となっていましたが、副長Cから作業開始時間に内勤に戻らなかったことに対して「休憩終わったら聞き取りやる」と言われ、副長Bと副長Cによって21時から駅長室で聞き取りが行われました。

社員Aに対する副長B・Cの聞き取り内容

（※）は問題点Ⅰで解説

副長C	18：30以降何していたのか
社員A	ホームにいました。副長Bには言ってホームに行った。
副長B	聞いてなかった。（※①）
社員A	副長Bは、武蔵小金井はたまにしか来ないから不慣れだった。不慣れなんで配慮できませんでした。共通認識（内勤に1人はいるようにする駅のルール）が足りてませんでした。今後は声掛けをしましょうよ。
副長B	全部が全部声掛けできるのか。改札入るときもやってもらうことになるぞ。
社員A	私も休憩の声かけをするので管理者も休憩をずらすようであれば一般社員に伝えてほしい。
副長B	お前（※②）はそれはできるのか。
社員A	やれと言うなら努力します。
副長B	やるやらないではなくて、できるか聞いているんだ。（※③）（語気が強くなる）
社員A	業務があるのでできないこともある。100%は出来ないが、やれと言うなら努力します。あなたは出来るんですか。
副長B	管理者はフレキシブルだから休憩をずらしても問題ないし、報告する必要もない。
社員A	私の作業ダイヤにもフレキシブルとあるので巡回していても問題ないのでは
副長B	管理者と一般社員は勤務形態が違う。一般社員はフレキシブルではないから関係ない。時間に戻らないと他の社員も安心して仕事ができない
社員A	作業ダイヤで動いているので管理者の皆さんの休憩も把握できないとこちらも安心して仕事ができません。
副長B	君たちが安心して仕事をする必要はない。（※④）
社員A	（いくら言っても聞き入れないことから）もう話す事はありません。失礼します。（席を立つ）
副長B	席に戻れ！
社員A	（席に戻る）これ以上話すことはありますか
副長B	話は終わっていない！
社員A	これ以上話すことないですよね。改札なので。（再度席を立つ）
副長B	戻れ！（社員Aを体が仰け反るほど、突き飛ばす）（※⑤）
社員A	（手を出さないように、後ろに手を組む）
副長B	（社員Aをソファーに突き飛ばし、左肩の前を押さえつけ、社員Aは体が右に大きく反る格好となる）
社員A	（110番をしようと考えたが、そこまで事を荒立てたくないと抑える）（立ち上がろうとするも副長Bの力が強く立ち上がれない。）（社員Aを押さえつける副長Bの力が強く、副長Bの手が徐々に喉元にずれ、呼吸が困難となり苦しさを感じる）（※⑥）
社員A	これパワハラですよ！
副長B	（目を見開き）だからなんだ！（※⑦）
社員A	やめて下さい！　やめて下さい！
副長B	（社員Aを押さえつけ続ける）できるかどうかを聞いているんだ！
社員A	やめて下さい！（恐怖と苦しさが限界となり、副長Bを両手で突き飛ばす）
副長B	（尻もちをつく）
社員A	（副長Bが尻うもちをついている間に駅長室から逃げようとする）
副長B	（すぐに立ちあがり、社員Aに掴みかかる）戻れ！話は終わっていない！
社員A	（手・足・体を掴まれ、5分程度揉み合いとなる）助けてー！助けてー！助けてー！（社員Aはこの際、手の甲の皮がめくれる怪我を負い、ズボンのベルトループが破損する）
副長C	○○（副長B）さんダメです！やめて！ダメ！
	※副長Cが他の社員を呼び、仲裁に入って社員Aと副長Bが引き離される。
社員A	（副長Bに対し）あなたとは話すことはないので出て行って下さい。
副長B	（社員Aに言われ駅長室を退室）
社員A	（副長Cに対し）これってどういうことですか
副長C	あれはやりすぎだと思う
社員A	足が痛い。冷静に仕事出来ないので帰らせて下さい。僕が残るなら副長Bを帰してください。
副長C	確認させてください
社員A	（副長Bが再度来る恐怖から駅長室の鍵を閉めて待つ）
副長C	（約10分後）どっちも帰らせることはできない。すぐ休憩だから、そのまま休憩入ってもらって所定の通りに泊まってもらいます。朝7：30～8：30の間、内勤フレキシブルがあるが、副長Bと接触しないようにするし、接触しないようにしてください。
社員A	副長Bの指示は聞かない。副長Cの指示に従います
副長C	わかりました。

暴行に対する正当防衛
問題点Ⅱで解説

問題点Ⅰ　今事象は副長Bによるパワハラ・暴行事件だ！

パワハラ

① 事象の発端は副長Bが、社員Aの話を聞き流していたことに始まります。副長Bがキチンと話を聞いていれば今事象は発生しません。
② 副長Bは、3ヵ月に一度しか会う事のない社員Aに対し「お前」と呼び捨てしています。親しい間柄でない中で「お前」呼ばわりは上司と部下の関係では、正常とは言えません。
③ 副長Bは、社員Aに対し感情的になり語気を強めて「できるか聞いているんだ」と述べています。管理者が社員に聞き取りをする中で、声を荒げること自体が通常ではないことです。
④ 副長Bは、「君たちが安心して仕事をする必要はない」と社員Aに述べています。管理者は社員が安心して働ける環境を整備することが業務ではないでしょうか。

暴行

⑤ 副長Bは、業務のために退室する社員Aに対し、手を出し暴力をもって退室を阻止しました。
⑥ 副長Bは、社員Aを力ずくでソファーに押さえつけました。その押さえ手が喉元にずれ、社員Aは呼吸が困難となりました。
⑦ 副長Bは、パワハラを訴える社員Aに対し「だからなんだ！」と述べ、開き直りました。

以上の経過を見ても、今事象は副長Bが社員Aに対し、パワハラ・暴行をおこなった事象であることは明白です。

イメージ図

問題点Ⅱ　社員Aは正当防衛だ！

喉元を圧迫され恐怖と苦しさが限界となった社員Aは副長Bを突き飛ばしました。そのことについて、正当防衛を訴える社員Aに対し、会社は「そんなもの成立するわけがない」（6面参照）と述べました。

しかし、今事象を、弁護士に相談したところ、「当然正当防衛です。正当防衛は広く認められている。この件が正当防衛ではないなんて、あり得ない。」とアドバイスがされました。

反省の強要は憲法違反だ！

八王子支社は誠実な回答をしろ！！
みんな注目しているぞ！！