



1月10日 東地申第19号

**大崎運輸区にてパワーハラスメント被害を受けた組合員の訓練センター受講
における適切な配慮を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！その①**

＜交渉のポイント＞

交渉の詳細な内容は「その②(TOKYO MAIL NEWS No.280)」に掲載しています

・裁判でのパワハラ事実認定という判決を受けて、当該組合員へのケア等を行ったのか？

⇒厚生労働省のリーフレット等に掲載されている内容に則り対応していく考えであるが、本人の気持ちを考えながら慎重に行う必要がある。

**「不適切な発言」に対する対処は行っているものの、その後のケアがされていない！
根本的に現場での管理者によるコミュニケーションが全く行われていないことが問題だ！**

・総合訓練センターでの訓練を受講するための配慮について、どのような認識なのか？

⇒日常的な業務では職場が離れたので会うことは無く、これにより会社としては安全配慮義務を果たしていると考えている。訓練センターで会う可能性はゼロではないが、関係法令などを考慮し検討した結果、特段の配慮をする必要は無いと判断した。

配慮が必要ないという判断は会社の主観であり、本人の心情について考慮されていない！

関係法令を考慮したと言うが都合のいいように解釈しているとしか思えない！

本人は訓練を受講する意思があるが、精神的にそれができない現状において、

「特講は無いから」「会わないから」と言うだけで

「加害者の行動に制約をかける必要は無い」として何も配慮されないなか

「定例訓練は受講する必要があるため」行くことを強いる姿勢は

「セカンドパワハラ」 である！

**会社の回答は到底納得できるものではない！
2項途中で交渉中断！**



1月10日 東地申第19号

大崎運輸区にてパワーハラスメント被害を受けた組合員の訓練センター受講における適切な配慮を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！その②

3. この申し入れに対する団体交渉については2025年1月10日(金)までに開催すること。

【回答】具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

組 合

◆日程を手配いただいたことに感謝している。

会 社

◆日程調整を行ってきた。今後も窓口間で話し合っていく。

1. 改正労働施策総合推進法第三十条の二に基づき、被害を受けた当該組合員へのケアと再発防止の措置についての考えを明らかにすること。

【回答】関係法令等に則り対応を行っているところである。

組 合

◆具体的には何を行ったのか。

◆コンプライアンスを考慮し、パワハラに対する会社としての認識はどのようなものか。

◆裁判結果を受けて加害者への処置は適正であるか。

◆パワハラの事実認定がされたことを受けて、厚生労働省では被害者への援助・配慮、加害者からの謝罪を行うべきとしているが、会社としてどのような対応をしているのか。

◆当該組合員へのケアは行ったのか。

◆職場において定期的に管理者からのコミュニケーションが無い。裁判の後に職場で何も行われていない、ケアが無いなかで「訓練センターへ行ってくれ」で良いのか。慎重な配慮が必要ならば尚更コミュニケーションが必要である。

◆これまで総合訓練センターでの訓練を2回体調不良で欠席している。1回目以降何もされていないので今回の緊急申し入れを行っている。本人へのケアが無く、現場でのコミュニケーションも不足している。抽象的にただ「頑張れ」と言っていることはセカンドパワハラである。

◆裁判の判決において会社の使用者責任が問われているが、首都圏本部として現場管理者への指導は行ったのか。

会 社

◆厚生労働省のリーフレットなどを含めた内容を考慮して対応していく考えである。

◆厳正に対処しなければならないことである。

◆検討を行って必要な対応を行っている。

◆関係法令の主旨について、事業者としては安全配慮義務を果たすことであると認識している。同じ職場から離すことで普段の業務に支障が出ないようにしている。

◆首都圏本部として何かを行ったわけではない。職場内でのコミュニケーションになる。しかし、管理者等から声をかける際に本人がどのような心象を抱くか、慎重に行う必要がある。

◆本人の気持ちは大事にするべきである。訓練センターでの訓練は必要になるので行ってほしいというのが会社の思いである。

◆セカンドパワハラを行っている認識は無い。

◆管理者への教育というのは日頃から行っているものである。そこについて特化したものは伝えていない。

2. 当該組合員が1月14日から1月15日の総合訓練センターにおける定期訓練を滞りなく受講できるよう、適切な配慮を行うこと。

【回答】総合訓練センターにおける訓練については、通達等に則り受講することとなる。なお現行のカリキュラムにおいて、特段の配慮は必要ないものと考えている。

組 合

◆これまで2回訓練センターでの訓練を休んでいる。加害者と会わないように配慮してほしいと区長に相談している。この経緯を受けての回答なのか。

会 社

◆その通り。訓練センターで会う可能性があるのは一時的なもの。加害者の行動に制約をかける必要は無い。法令の主旨としては安全配慮義務を果たすことと認識しており、同じ職場から離している。直接本人同士が何かをするというカリキュラムは無い。訓練センターで会う可能性は極めて低く、配慮の必要は無いと判断している。

◆内容について本人への説明が無い。

◆会社の主観で判断しており本人の気持ちを配慮しているとは思えない。

◆法令も都合の良いように解釈していないか。

◆回答内容は残念かつ納得いかない。

◆この場で議論しても変わらないので1月14日、15日の訓練受講の可否を経てから議論を再開したい。

＜2項途中で交渉は中断（1項および3項については交渉終了）＞