



## 鉄道係員に対する暴力行為根絶に向けた申し入れ

8月31日 JESS (株式会社 JR 東日本ステーションサービス) へ 提出!

### 社員への暴力行為が、発生!

1. 鉄道係員に対する暴力行為が発生した場合には、速やかに病院受診を行い治療にあたること。なお、代務者が立てられない場合は、窓口などをいったん閉鎖するなど社員の安全を第一にした対応を行うこと。
2. 鉄道係員に対する暴力行為に対しては、毅然たる対応にあたるとともに、事態終結まで本人の意向に沿い社員を守る企業責任を果たすこと。
3. 暴力行為が発生した場合の対応について全社員への指導・教育の徹底を図ること。
4. 今申し入れに対する回答及び団体交渉については、速やかに日程調整を図り実施すること。

### 社員への暴力行為は

いかなる理由があろうとも**絶対に許されない!**

社員への暴力行為は犯罪行為であり、会社として毅然とした対応をとらなければならない!

「会社として強く出られない」と述べる姿勢は、本人に寄り添う姿勢とはかけ離れている!

暴力行為を**絶対に許さない**「強い意志」が欠如している!

**社員が安全で安心して働ける環境を整えていくことが、会社としての責務だ!**

中  
7  
号



## 鉄道係員に対する暴力行為根絶に向けた申し入れ

10月31日 団体交渉開催

1. 鉄道係員に対する暴力行為が発生した場合には、速やかに病院受診を行い治療にあたること。なお、代務者が立てられない場合には、窓口などをいったん閉鎖するなど社員の安全を第一にした対応を行う事こと。

(回答) 社員に対する暴力行為発生時においては、社員の保護・救護を第一に考え、対応をしているところである。

組  
合

病院への受診・警察への通報など含めて、その後の対応はどのように行なっているのか。加害者が認否を認めないことに対して、管理者から「強く出られない」と言われている。会社としての総意なのか。「強く出られない」は社員に寄り添った対応ではない!

社員の身の安全を守ることが最優先である。状況を把握し病院への受診を勧める。直ちに受診する必要がないと社員が申告した場合は勤務終了後に受診を勧める。必要に応じて警察へ通報する。  
「強く出られない」は現場でのコミュニケーションの中での発言であり、一言一句を切り取って述べることはないが、会社のスタンスではない。暴力行為が発生した場合、加害者より被害者・社員側にとって対応することが会社のスタンスだ。

会  
社

## 確認! 社員の保護・救護が最優先であり「強く出られない」は会社のスタンスではないと述べる!

2. 鉄道係員に対する暴力行為に対しては、毅然たる姿勢で対応にあたるとともに、事態終結まで本人の意向に沿い社員を守る企業責任を果たすこと。

(回答) 社員に対する暴力行為が発生した場合、会社の社員の保護・救護を第一に考え、社員と一体となって必要な対応にあたっているところである。

いかなる理由でも暴力行為は犯罪であり許すことはできない!  
会社の姿勢として示談を優先しがちな面が見受けられる。



被害届の提出・告訴・示談と対応は様々あるが、示談を選ぶと事件として解決となってしまうことは説明している。示談を優先しているわけではなく、社員本人の意思を尊重している。暴力行為は絶対に許すことはできない。

組  
合

暴力行為を許さないという会社姿勢と、現場で表れている示談優先・被害届提出に消極的な姿勢には乖離がある。暴力行為発生後の対応、暴力行為を発生させないようにすることは企業責任であり、乖離を埋めるために責任を果たすこと。また、社員の安全確保を考え、一人で業務を行うことになる箇所への通報装置の追加配備を検討すること。

通報装置については一人勤務箇所に配備されている。二人以上で勤務する箇所については配備していない。主張については受け止め、検討していく。通報装置に限らず様々なツールを使用し、社員の安全を守ることが大切。

会  
社

## 暴力行為を許さない企業姿勢を現場でも徹底させ、毅然と対応し根絶することが重要だ!

3. 暴力行為が発生した場合の対応方について全社員への指導・教育の徹底を図ること。

(回答) 必要な教育は実施しているところである。

職場では社歴の浅い社員が多く、発生後の対応方への不安や、他に社員がいないことから「迷惑を掛けられない」と病院の受診を控えてしまうこともある。教育の内容・頻度を明らかにすること。

入社後の研修においてトラブル対応ハンドブックをベースに教育を行う。一人勤務箇所では通報装置などを使用し状況を把握する。管理者の駆けつけや別の箇所・支店からの応援などで対応することがある。管理駅(本体)にも連絡しフォローしてもらうこともある。人命に関わる内容は契約を超えて対応することもある。

JESS全体の社員への暴力行為の件数を明らかにすること。社員に対しても暴力行為が発生した場合、周知すること。

暴力行為発生件数については資料の持ち合わせがない。暴力行為については、やり取りがオープンになることで対応社員個人に影響が与ることが想定されるため、管理者間での情報共有にとどめている。

発生時の統計をとるなど、暴力行為根絶に向けて企業として取り組むべきだ。現場の姿勢との乖離を埋めていくのは会社の責任だ。力・暴力によって現状を変えることはあってはならない!

暴力行為発生後の社員の保護・救護が最優先ということについての認識は一致する。ケースバイケースではあるが、社員の意思を最優先し、社員に寄り添って対応していく。暴力行為は絶対に許すことはできず、様々なツールを利用して社員の安全を守ることが大切である。

会  
社

自分の利益・利得のために他者を傷つける暴力行為は絶対に許せない!  
鉄道係員に対する暴力行為を根絶することは企業責任だ!