



2025 年東地申第 6 号

「ハラスメントを撲滅し、JR 東日本グループ人権基本方針に基づいた企業をめざす」
緊急申し入れ

約 1 年に及ぶ団体交渉は 労使の認識が合わず 苦渋の判断で終了！

■交渉から今日までの経緯について

職場で同僚から会社施設内で盗撮の被害に遭い、その後の会社の対応にも不信感が募った A さんは、「被害者が加害者にされた武蔵小金井駅暴行事件」で被害者組合員が会社を提訴した報道をみて、JR 東労組に相談しました。その後、JR 東労組に加入し、団体交渉での問題解決を望んでいました。

しかし、事実経過、認識が一致しない部分が多いことや「社員間の会話内容については調査しない、回答しない」「コンプライアンス窓口の対応や社内カウンセリングでの発言については上野事業本部として回答できない」との回答を受け、団体交渉で、これ以上の議論は継続できないと判断し、交渉を終了する判断としました。

■A さんの要望に基づき、東京地本が団体交渉で求めた結果・・・

- 本人希望の異動・・・「要望に合う異動先を探すから退職は待ってほしい」、「休職すると異動ができなくなる」と言われたとの主張に対して、認識の一致が図られず、異動のやり取りで本人との認識のズレが発生していました。会社は最大限の配慮をしてきたとの回答ですが、一切の希望が叶っていません。
- 事件の公表・・・当社以外の方が出入りしているので A さんは会社に事件の公表を求めましたが、「過去も公表していない」などを理由に断られました。
- 被害届の提出・・・加害者が、廃棄された女性社員の私物や会社指定靴を収集して会社内に保管していたため、A さんは被害届の提出を会社に求めましたが、会社は「警察から被害届は受理できないと言われた」ので被害届を提出しませんでした。しかし、A さんは警察から「断った事実はない。被害届は断れない」と言われています。
- 関係者の処分・・・加害者の依頼によって、前述した収集物を無断で移動させようとした社員がいる事実には不信が募り、その社員への処分を求めましたが、会社は「処分する理由がない」として A さんの希望は果たされませんでした。
- 企業体質の改善・・・社内カウンセリングの場で「盗撮はよくあること、捕まっただけ良いほう」と言われ、コンプライアンス窓口で会社の対応を相談しても、そのような事実は確認されなかったという回答だったため、JR 東日本が社員に寄り添う健全な会社になることを望んで求めましたが、「コンプライアンス窓口は機能している」「上野事業本部では回答できない」という回答で、議論の継続は不可能でした。

会社との認識のズレが広がり、本人の体調が悪化したことは事実だ！！

業務部速報その②では団体交渉での議論内容を一部紹介します