

 JREU TOKYO
業務部速報

2026.10.15 No.008

発行：JR東労組東京地本 業務部

**「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 その②**

1. 首都圏本部内で発生した「盗撮及び、使用済みの会社指定靴と生理用品の窃盗」事件について、発生を認知してからの本人及び関係者とのやり取りの時系列、ならびにコンプライアンス窓口の対応を具体的に明らかにして、労使の認識の一致を図ること。

会社回答：コンプライアンス窓口への相談内容については、個人情報保護の観点から公開するものではない。なお、会社として状況を把握し、**適切な対応を行っている。**

2. 被害に遭われた社員に寄り添い、本人希望による異動や事件の公表、被害届の提出、関係者への処罰等、必要な対応を行うこと。

会社回答：会社として状況を把握し、**適切な対応を行っている。**

組合：「盗撮はよくあること、捕まっているだけ良いほう」との発言に対して

会社：守秘義務のため、**カウンセリングでの医師の発言内容は会社も把握できない。**そのほかの面談では「盗撮はよくあること」とは言っていない。「過去にも盗撮はあった。その際も公表はしていない」という事実を伝えたことはある。

組合：「希望の異動先を探すから退職は待ってほしい」という管理者発言について

会社：**そのようなことを言った事実はない。**

組合：本人希望が尊重されない異動先について

会社：**都度本人と話をしながら最大限寄り添った。希望は多岐にわたっており、全ての希望を叶えることは難しい。**

組合：飲み会の席での「すごいことが起きた。来月には酒のサカナになっている」との管理者発言について

会社：**「勤務操配が大変で、すごいことになっている」との発言はあった。組合が主張する事実はない。**

被害者組合員 A さんに対する人事は、通常の異動に対する統一的な考え方を準用するべきものではないことは労使で認識一致をしたものの、重要な部分では一致することができませんでした。組合は会社の対応が被害者に寄り添ったものではないことを主張しましたが、**「適切な対応を行っているとの会社回答を変えるつもりはない」**と、最後まで会社は主張を変えることはありませんでした。

3. コンプライアンス窓口の対応については、事実を認めず会社としての判断を優先するなど社員が安心して相談できる窓口とは言えないことから、社員に寄り添った対応ができる窓口にすること。

4. 今回の事象に関わる会社とコンプライアンス窓口の対応については、外部の有識者を招いた委員会で客観的な検証に基づいた課題を抽出し、JR東日本グループのコンプライアンスの推進と、ガバナンスの再建を図り、企業の発展に努めること。

JR 東日本コンプライアンス相談窓口については、関係法令や規程に基づき**適切に対応しているものと認識している。**

東京地本はコンプライアンス相談窓口が機能していないことを主張しました。しかし会社は「コンプライアンス窓口は機能している」との主張を変えませんでした。**会社回答が示されてから約 2 週間後に出された「グループ全体のガバナンスの改善と強化に向けた有識者会議報告書」の34ページには以下の記載があります。**

上司に報告・相談できない場合の最後の受け皿として内部通報制度が機能していない可能性が考えられる。連絡しない理由として、JR 東日本では通報後の対応への懸念が強くグループ会社では窓口の利用方法等について十分に周知されていないことが挙げられる。以上から、内部通報制度を改めて周知するとともに、その信頼度を高める必要があると言える。※一部抜粋

この報告書が出た後でも回答を変える気はないのかと会社を問いましたが、驚くことに会社は**「当時からコンプライアンス相談窓口は機能していた」**と回答しました。

**JR 東労組東京地本は、勇気を出して真実を語っている
被害者組合員 A さんに最後まで寄り添い、共にたたかいます。**