



申
1
号

「脱退パワハラ訴訟」控訴審判決に基づくJR東日本の使用者責任と 社員の安心を実現する経営責任の履行を求める緊急申し入れ

7月12日 大会討議に基づく重要課題として申1号を提出

使用者責任が認められた判決を会社は真摯に受け止め、
誰もが安心して働ける職場をつくり出す責任を果たすべきだ!

申し入れ内容(要旨)

1

東京高裁で判決が確定した「脱退パワハラ訴訟」において、当時の大崎運輸区長並びに品川地区指導センター所長が行った脱退勧奨の不当労働行為に対して、東京地裁及び東京高裁が認定した使用者責任に基づき、JR東日本として真摯に反省し、原告に対して謝罪すること。

2

控訴審で認定された脱退勧奨の不当労働行為は、コンプライアンスを重視したJR東日本の企業運営と企業倫理に反することから、不法行為を行ったと認定されるも現在も要職に就く2名を現在の職から退かせ、社員の安心を守り社会からの信頼を回復するためのJR東日本の経営責任を果たすこと。

～控訴審においても認定された3点～

- ① 管理者2名の行為は脱退勧奨の不当労働行為であった
- ② 会社としての使用者責任が認められ、損害賠償が認められた
- ③ 同時期に各地の職場で脱退勧奨が行われた可能性は高い

経営責任を果たし、

安全・現場第一と人を大切にする健全経営の実現を強く求めます!



2024,08,02

No. 019

「脱退パワハラ訴訟」控訴審判決に基づくJR東日本の使用者責任と 社員の安心を実現する経営責任の履行を求める緊急申し入れ

速報

8月1日 団体交渉開催

訴訟において事実認定された不法行為に対する会社の受け止め・原告への謝罪について

(会社回答)

- 本件については、組織的な行為ではないという会社の主張が認められた。一方、個別の事案があったと受け止めている。コンプライアンスを遵守し、違反は容認しないのはこれからも変わらない。
- 精神的苦痛に対して、慰謝料の支払いを命ずる判決に基づき、損害賠償・慰謝料・弁護士費用・遅延損害金を支払い、判決を履行していることで使用者責任を果たしている。改めて謝罪する考えはない。

会社はコンプライアンス遵守を謳うも。。。

今なお職場ではハラスメントが行われており、自浄作用が働いていないことを厳しく指摘!

原告が精神的な苦痛から訓練センターでの訓練が受講できなかったことについて

(会社回答)

- 常時、同一の職場であれば好ましくないし、特に配慮すべきものだと思う。しかし、訓練は必要な業務であり、今回は常時ではなく一時的である。
- 「顔を合わせない」「接近させない」というような制約を設ける考えはない。

判決の履行のみに切り縮めることなく、社員が安心して働ける環境をつくり出すことが経営の責任だ!

不法行為を行ったと認定され、現在も要職に就く2名の処遇について

(会社回答)

- 行為を行った2名については、会社として厳正な対応をしてきた。平等・公正に判断して対応している。会社として判断が誤っているとは思わない。
- 任用の基準、就業規則に則った人事であり問題ない。

現場での不適切事象は容認できるものではないが、それに対しては異例のスピードでの「懲戒解雇」処分
しかし、経営に近い者は優遇され、守られる判断は、社会の常識から外れた判断である!

ハラスメントの事実が認定されたことから会社は使用者責任を果たすべきだ!