

東日本旅客鉄道株式会社

常務執行役員 新幹線統括本部長 池田 裕彦 殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

## 東京新幹線車両センターにおけるパワーハラスメントに対し、雇用管理上の講ずべき措置等を直ちに実施し、J R 東日本の健全経営と正常な職場運営の構築を求める申し入れ

2019 年の第 198 回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られ、2020 年 6 月 1 日から施行されました。

職場のパワーハラスメントについては、2020 年に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去 3 年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は 31.4% でした。また、都道府県労働局における 2020 年 6 月の労働施策総合推進法施行後の「パワーハラスメント」の相談件数は 1 万 8 千件、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も 2020 年度には約 8 万件であるなど、対策は喫緊の課題となっており、J R 東日本においても例外ではありません。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動 ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの ③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものと定義されています。職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じ、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

私たち輸送サービス労組は、東京新幹線車両センターでの優越的立場の者からのパワーハラスメントが繰り返されている事態に対して、当該者のケアはもとより職場規律の乱れを正すことを、これまで労使間の取扱いに関する協約に則りあらゆる場を活用して指摘を行ってきました。しかしながら、今日に至っても、パワーハラスメントに対して事後の迅速かつ適正な措置が講じられておらず、当該者の心労負担は増すばかりであり、健康や命を脅かし、さらには安全をも揺るがす重大な状況となっていることを看過することはできません。このような事態の解決を図らずにいて就業環境は悪化し続け、離職する者まで生み出してしまっていま

す。

厚生労働省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づき、ハラスメントのない職場の構築が求められています。法令ならびに労使間の取扱いに関する協約の遵守はもとより、組合員に対する非人道的な行為を直ちに是正することを強く求めます。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

## 記

1. 東京新幹線車両センター内で発生している優越的立場の者からのパワーハラスメントの事実を認め、謝罪をすること。また、本事象に対する謝罪文と再発防止策を業務用掲示板に掲出すること。
2. 厚生労働省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づき、ハラスメントのない企業風土を速やかに構築すること。
3. 今申し入れに対する回答および団体交渉は、2022年12月26日までに実施すること。

以 上