



申 15 号

JR 東日本に蔓延る シハラスメント体質、の表れであり、  
個人のみでの責任ではないことが明らかことから、会社として適切な対応を!

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、  
JR 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

12月12日 JR 東日本・新幹線統括本部へ提出!

## 申し入れ事項

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。

横行するパワハラ・人権侵害にメスを!

健全な職場運営の実現/安全で安心して働ける職場の実現を目指そう!



## 12月23日 団体交渉開催! 交渉のポイント



全項目  
終了するも

### 厚労省が定める

**「事業者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」**

**を講じる責務を果たしているとは言えない!**



### 行き過ぎた発言、不適切な指導があったパワハラの実態について認める!

組合

◆ 会議室に鍵をかけ閉じ込めたうえで、罵声を浴びせ、人格をも否定する行為に及んだことはパワハラであり、その事実を認め、謝罪と再発防止策を講じ、掲示板を活用して社員周知を行うこと。

会社

◆ 行き過ぎた発言、不適切な指導があったことは事実である。厚労省の指針に照らせばパワーハラスメントと評価しうる事象であったと認識していることから、再発防止に向けて指導を行っている。

**事実を認めた上で、速やかに必要な措置等を講じることが求められている!**

対立!

### 安心感を持って仕事に取り組める職場風土を創り出すための具体的な取り組みが示されず!

組合

◆ ハラスメントのない職場風土をどのように実現していくのか具体的に明らかにすること。

会社

◆ ハラスメントは会社として容認するものではなく、これまでも社員教育を行い防止に取り組んできたところである。今後も社員の働きやすい職場環境づくりに取り組む考えである。  
◆ 現在、点呼での周知のほか、コンプライアンス勉強会の開催、夜間の検査業務の立ち合い、勤務上の配慮等、申告者・非申告者のプライバシーに配慮しつつ、出来る限りの対応を行っている。

組合

◆ ハラスメントを受けた当該社員は納得しておらず、会社が行っている対策は不十分である!

会社

◆ 指摘は受け止めるが、最大限風通しの良い職場づくりに努めている。

**ハラスメントが横行している事態を**

**生み出しているのは、極めて経営責任だ!**

**現行の対策のみならず、当該社員に寄り添い対策を行うべきだ!**

**あらゆるハラスメント・差別を許すことはできない!  
誰もが安心して働ける職場を、私たちの手で創り出そう!**

申 15 号

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、  
JR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