



1月10日 東地申第19号

**大崎運輸区にてパワーハラスメント被害を受けた組合員の訓練センター受講
における適切な配慮を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！その①**

＜交渉のポイント＞

交渉の詳細な内容は「その②(TOKYO MAIL NEWS No.280)」に掲載しています

・裁判でのパワハラ事実認定という判決を受けて、当該組合員へのケア等を行ったのか？

⇒厚生労働省のリーフレット等に掲載されている内容に則り対応していく考えであるが、本人の気持ちを考えながら慎重に行う必要がある。

**「不適切な発言」に対する対処は行っているものの、その後のケアがされていない！
根本的に現場での管理者によるコミュニケーションが全く行われていないことが問題だ！**

・総合訓練センターでの訓練を受講するための配慮について、どのような認識なのか？

⇒日常的な業務では職場が離れたので会うことは無く、これにより会社としては安全配慮義務を果たしていると考えている。訓練センターで会う可能性はゼロではないが、関係法令などを考慮し検討した結果、特段の配慮をする必要は無いと判断した。

配慮が必要ないという判断は会社の主観であり、本人の心情について考慮されていない！

関係法令を考慮したと言うが都合のいいように解釈しているとしか思えない！

本人は訓練を受講する意思があるが、精神的にそれができない現状において、

「特講は無いから」「会わないから」と言うだけで

「加害者の行動に制約をかける必要は無い」として何も配慮されないなか

「定例訓練は受講する必要があるため」行くことを強いる姿勢は

「セカンドパワハラ」 である！

**会社の回答は到底納得できるものではない！
2項途中で交渉中断！**



1月10日 東地申第19号

大崎運輸区にてパワーハラスメント被害を受けた組合員の訓練センター受講における適切な配慮を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！その②

3. この申し入れに対する団体交渉については2025年1月10日(金)までに開催すること。

【回答】具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

組 合

◆日程を手配いただいたことに感謝している。

会 社

◆日程調整を行ってきた。今後も窓口間で話し合っていく。

1. 改正労働施策総合推進法第三十条の二に基づき、被害を受けた当該組合員へのケアと再発防止の措置についての考えを明らかにすること。

【回答】関係法令等に則り対応を行っているところである。

組 合

◆具体的には何を行ったのか。

◆コンプライアンスを考慮し、パワハラに対する会社としての認識はどのようなものか。

◆裁判結果を受けて加害者への処置は適正であるか。

◆パワハラの事実認定がされたことを受けて、厚生労働省では被害者への援助・配慮、加害者からの謝罪を行うべきとしているが、会社としてどのような対応をしているのか。

◆当該組合員へのケアは行ったのか。

◆職場において定期的に管理者からのコミュニケーションが無い。裁判の後に職場で何も行われていない、ケアが無いなかで「訓練センターへ行ってくれ」で良いのか。慎重な配慮が必要ならば尚更コミュニケーションが必要である。

◆これまで総合訓練センターでの訓練を2回体調不良で欠席している。1回目以降何もされていないので今回の緊急申し入れを行っている。本人へのケアが無く、現場でのコミュニケーションも不足している。抽象的にただ「頑張れ」と言っていることはセカンドパワハラである。

◆裁判の判決において会社の使用者責任が問われているが、首都圏本部として現場管理者への指導は行ったのか。

会 社

◆厚生労働省のリーフレットなどを含めた内容を考慮して対応していく考えである。

◆厳正に対処しなければならないことである。

◆検討を行って必要な対応を行っている。

◆関係法令の主旨について、事業者としては安全配慮義務を果たすことであると認識している。同じ職場から離すことで普段の業務に支障が出ないようにしている。

◆首都圏本部として何かを行ったわけではない。職場内でのコミュニケーションになる。しかし、管理者等から声をかける際に本人がどのような心象を抱くか、慎重に行う必要がある。

◆本人の気持ちは大事にするべきである。訓練センターでの訓練は必要になるので行ってほしいというのが会社の思いである。

◆セカンドパワハラを行っている認識は無い。

◆管理者への教育というのは日頃から行っているものである。そこについて特化したものは伝えていない。

2. 当該組合員が1月14日から1月15日の総合訓練センターにおける定期訓練を滞りなく受講できるよう、適切な配慮を行うこと。

【回答】総合訓練センターにおける訓練については、通達等に則り受講することとなる。なお現行のカリキュラムにおいて、特段の配慮は必要ないものと考えている。

組 合

◆これまで2回訓練センターでの訓練を休んでいる。加害者と会わないように配慮してほしいと区長に相談している。この経緯を受けての回答なのか。

会 社

◆その通り。訓練センターで会う可能性があるのは一時的なもの。加害者の行動に制約をかける必要は無い。法令の主旨としては安全配慮義務を果たすことと認識しており、同じ職場から離している。直接本人同士が何かをするというカリキュラムは無い。訓練センターで会う可能性は極めて低く、配慮の必要は無いと判断している。

◆内容について本人への説明が無い。

◆会社の主観で判断しており本人の気持ちを配慮しているとは思えない。

◆法令も都合の良いように解釈していないか。

◆回答内容は残念かつ納得いかない。

◆この場で議論しても変わらないので1月14日、15日の訓練受講の可否を経てから議論を再開したい。

＜ 2項途中で交渉は中断（1項および3項については交渉終了） ＞



1月31日開催 東地申第19号 大崎運輸区にてパワーハラスメント被害を受けた組合員の
訓練センター受講における適切な配慮を求める緊急申し入れ団体交渉を行う！

<1月14日・15日に予定されていた当該組合員の研修について>

1月10日開催の団体交渉で配慮を求めたところ、会社は「様子を見させていただく」と回答した。
しかし、結果として何も配慮されず、当該組合員は東大宮駅到着後に精神的に不安定な状態となり、
研修に参加できなかった！

新たな実害が発生!!

組合

◆なぜ配慮いただけなかったのか。

◆現場にコミュニケーションを取るよう伝わっておらず、区長や指導副長は近寄っても来ない。副区長からは「大丈夫？」と言われているが、何に対してなのかが無い。

◆配慮は必要ないという考えが現場に伝わっている。今言われたことは4名訴訟の一人であり見ていかなくてはならないということ。我々も本人も配慮が必要だと言っており、首都圏本部の主張は成り立たない！

◆前回の団体交渉で、コミュニケーションの中で情報を話せばよいと伝えたが、ネクタイの話などがされ、本人の悩みに寄り添っていない！

◆現場長は「研修に行ってもらうことが配慮」と言っている。開き直っているが首都圏本部も同じ考えか。

◆困っているのは本人である。会社としてどうするのか。

◆施設管理権を持っている所長のところに行く。恐怖ではないのか。会う可能性が無いとは言い切れない。

◆会社としてのリスク管理は。

◆本人は配慮を求めた。我々も配慮を求めた。今回も行こうとしたが行けなかった。悪化している！

◆本人の努力が足りず、本人が悪いということか。本人の努力が足らず精神力が足りないということか。

◆克服するためには本人の自己努力しかないのか。

◆今の状況は責任を果たしていないということか。

◆この原因を作ったのは会社であることは間違いないか。

会社

◆日常的に同じ職場にいない。2日間ではあるが同じ敷地内にいるようなケースにおいて、所長の行動を制限する必要はないという判断に至った。

◆前回の団体交渉直後に区長とコミュニケーションを取っている。「頑張るって研修に行ってもらいたい」「ネクタイなどを忘れないように」等を伝えた。現場管理者と本人のコミュニケーションが大事であることは組合と認識一致している。一方で、個人訴訟の当事者であり、本人の心情は会社として考慮すべきだ。

◆一定の配慮は必要である。何の配慮も必要ないとは言っていない。今回のケースにおいては、配慮は必要ないという判断に至った。

◆配慮が出来ないという話は当該組合員にしている認識である。

◆区長の思いとして、配慮して欲しい発言に対して「はい、わかった」とはならないという言い方をした。

◆所長の特講は無いなどと伝えて納得していただくしかない。

◆可能性はゼロではないが、配慮する必要はないと判断した。

◆当該社員の気持ちを聞くことは重要であるが、所長の行動に制約をかける措置は必要ないと判断した。

◆自身の精神状況もあり、自身で断念した。一言で言うと残念な気持ちではある。

◆気持ちの問題は誰にでも起こり得る。責めるとはならない。

◆乗務員の責任として受講してもらいたい。

◆本人と話をしながら説得する努力を続ける。

◆本人が悪いということではないが、会社が悪いということではない。



**1月31日開催 東地申第19号 大崎運輸区にてパワーハラスメント被害を受けた組合員の
訓練センター受講における適切な配慮を求める緊急申し入れ団体交渉を行う！**

組合

- ◆これまでの裁判の受け止めはどうか。所長が加害者であり、本人が被害者だという認識はあるか。
- ◆今もなお行けないことに対して、会社として新たに社員に対する責任は発生しないのか。
- ◆今回行けなかったことについて、**配慮は不十分ではなかったのか。**
- ◆新たな検討をしていく予定は。
- ◆本人にとって押し付けである配慮では何も解決しない。新たなパワハラ、本人の問題につながっている。
- ◆これは完全にセカンドパワハラだ！ゼロベースで考えるのなら議論する意味がない。当該組合員に対して所長の勤務を教えるといった配慮もしていない。
- ◆本人を説得しようとするのが押し付けだ。**この会社は企業統治不全に陥っている！**
- ◆JR東日本の企業の掟を守らざるを得ないのか。一番は被害者をどう守るかということだ。
- ◆根本的な原因は、裁判で不法行為を行ったと認定された加害者が、乗務員と密接に関係する箇所の長として配置していることが問題である。

会社

- ◆裁判の中で判決が出たということである。それ以外にはない。
- ◆組合の主張は否定しないが、研修を定期的に受講いただきたい部分で判断した。
- ◆行けなかった現実もあり、**主張は受け止める。**
- ◆主張は受け止めるが、何も決まっていない。
- ◆会社として本人の問題とは思っていない。今後はここからゼロベースで考えていく。
- ◆会社として所長を守ろうとして本人を蔑ろにしているという考えは、一切ない。
- ◆**企業統治不全には陥っていない。**
- ◆**大切な社員の一人だ。**一方で、利用者に安心して利用いただく事業運営をしていかななくてはならない。
- ◆人事運用については、必要に応じて任用の基準によって行っている。

組合

以下の4点を通告する！

- ① **会社の対応は完全なるセカンドパワハラである！**
- ② **訓練は安全のためであると主張しているが、当該組合員の精神状態に影響を及ぼしており、明らかに安全配慮義務違反である！**
- ③ **団体交渉を中断し様子を見るとしつつも、事態が全く進まないのであれば、誠実交渉義務違反である！**
- ④ **労働局に相談に行き、勧告を出してもらおう手続きに入る！**

会社

◆セカンドパワハラという認識はない。安全配慮義務違反・誠実交渉義務違反についても、そのような認識はないが、会社が判断するものではないので、主張は承る。

コーポレートガバナンスが問われている昨今、JR東日本はガバナンス(組織統治)不全に陥っている！

このままでは取り返しのつかない事態につながる！首都圏本部は真摯に受け止め対応を改めるべきだ！