



2026年 6月 3日
第214号

JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

知ってましたか？グループガバナンスの改善に向けた「報告書」

驚愕 不正・コンプライアンス事象見聞きした10,837件

JR東日本は今年3月18日、「グループガバナンスの改善に向けた取組みについて」を公表しました。これは、2025年12月18日に「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委員会」がとりまとめた「報告書」に基づいて策定した改善策を示したものです。その経緯と内容とは…

【委員会設置の契機となった不祥事象】

- ①輪軸組立作業における圧入値の不正書換え
- ②主電動機部品の深傷検査の未実施
- ③両毛線で発生した踏切無遮断
- ④山手線で発生した架線切断
- ⑤普通グリーン料金不正ほう助
- ⑥中央省庁等発注の事業における人件費の過大請求
- ⑦独禁法（優位的立場の乱用）違反の疑い警告
- ⑧独禁法（不当な取引制度）違反の疑い警告
- ⑨四季島トレインクルーの乗務中の飲酒

2025年9月16日～10月7日 社員アンケート実施
JR東日本で30,724人（74.6%）が回答

【JR東日本社員】不正・コンプライアンスに関する行為・事象について、さまざまなリスクについて社員が見聞きしたことがあるか？に対する回答

・ハラスメント・労務管理	24.7%	7,574件
・情報管理違反	3.3%	1,001件
・不正経理	1.3%	405件
・汚職	0.8%	260件
・業務法違反	2.4%	728件
・虚偽報告	2.1%	655件
・独占禁止法違反(不公正取引)	0.7%	214件

【回答の具体的な内容】 一つでも「当てはまる」「似たようなことがある」と思ったら、JR東労組の過半数代表候補者へ

□指導を通り越した罵倒を行っている人がいる □超過勤務時間は30時間が上限と指導されているため、一部の若手社員は、30時間を超えないように過少申告していると思う □女性社員へのセクハラが多く、『これを言うとセクハラになってしまう』と冗談めかしてセクハラにあたる発言をする人も多い □担当者のリソースが考慮されていない業務指示（業務過多）により、休日や早朝・夜間のサービス残業が常態化している。しかし、超勤を適正に申告しづらい雰囲気がある □特定の管理者限りとしていた情報が職場内で共有されていた □月末に受領した品物を翌月受領したことにしている □通勤手当を支給されている社員が、無断で指定された通勤経路によらず通勤している □管理職が他会社から接待を受け癒着している。当該会社に不当に高額な工事代金を支払っている □ビジネスのコンペで、提案内容や企業規模が明らかに劣っていても、役員と先方の社長が仲が良いという理由で決定したことがあった □過去の職場において、スプリンクラー等の消防設備がない機器室等に、書類や塗料等を保管し、消防点検の際のみ撤去していた ※「報告書」では、「これらの回答は匿名回答のため、内容の事実確認は実施しておらず、事実とは限らない」としています。

有識者委員会の「報告書」は46ページにわたります。そこで最近会社からも課題付与されているA Iの活用を実践するため、「報告書」をA Iに読み込ませ課題を抽出したところ…

【A Iによる解析】

- 単発ではなく連続して起きていることから、「個人の問題」ではなく企業風土・管理体制の問題。
- 「報告書」では、ハラスメントを「個人の問題」「風土の一部」として処理し、ガバナンス不全の「原因」として扱っていない。
- 現場で「おかしい」と思っても言えない心理的安全性の低さがあり、不正・不適切行為が早期発見されにくい。
- 上司・先輩からの威圧や同調圧力が「おかしい」と言う行為そのものを封じていなかった。
- 現場では「行き過ぎた指導」「コミュニケーションの問題」と処理し、パワハラと業務慣行の境界を曖昧にしている。
- ハラスメント相談窓口や内部通報制度は、「相談したら不利益になる」という恐れがなぜ生まれたのかを具体的に描いていない。
- 「教育すればよくなる」というトーンが強く、責任と処遇を結び付けていない点が甘い。
- 真面目な人ほど、抱え込んで疲弊するリスクがある。キャリアを急成長させたい人には忍耐が必要。
- 巨大グループ企業として統治能力が、事業拡大と複雑化に追いついていなかったことが「報告書」が突きつけた本質的課題。

あなたは一人で声をあげられますか？

A Iも指摘していますが、ガバナンスの危機は「個人」ではなく「組織」の問題です。ですから、チェック機能としての組織＝労働組合が必要なのです。労働時間や労働環境をチェックする過半数代表者はJR東労組の候補者を、そして「健全な企業風土」「ハラスメント撲滅」に向けJR東労組に結集しよう！

健全な会社を取り戻すためにJR東労組に結集し共に声をあげよう！