

平成28年度社員教育について業務委員会開催 管理者等へのパワハラ防止の 教育を徹底せよ！

本部は本日、「平成28年度社員教育について」の業務委員会を開催しました。会社は、平成28年度の主な取り組みとして、①教育機会の充実による社員の能力の更なる向上、②「安全意識」、「規律・規範意識」の更なる向上、③将来に向けた若手社員の着実な育成、④総合研修センターを活用した J R 東海グループとしてのレベルアップ、⑤海外関連業務に対する研修の充実、⑥平成28年度以降の「チャレンジ東海」活動方針の展開を行うことを説明しました（別紙会社資料参照）。

本部は、現場におけるパワハラ防止のため、管理者などへの教育を徹底するべきだと主張しました。

主な議論は、以下の通りです。

会社：平成28年度の教育計画は、講座数255講座、延べ人数10,724名、研修人日92,764人日である。

組合：職場のロッカーやトイレに「規律・規範教育」についてのステッカーが貼られているが、この教育計画の一環としてやられているのか。

会社：個別のことはよく分からないが、1つの効果を狙っているのではないかな。効果はあると思う。

組合：研修人日が昨年度と比べると多くなっているが中身は何か。

会社：新入社員が増えるので研修人日が多くなっている。

組合：「規律・規範」に関して、会社の概念は何か。どんな教育を実施しようとしているのか。

会社：決められたルールを守ること。公共交通の担う一員として、プライベートを含めてルールを守るということを教育していく。SNSの使用の問題もある。

組合：管理者のパワハラが絶えない。管理者への教育は徹底すべき。

会社：どこまで教育するかは難しい問題。管理者には、新任研修と管理者研修で教育はしている。ハラスメントの中でもセクハラは定義が決まっているが、パワハラ、マタハラは厚生労働省でも決まっていない。公聴会などを開催したり、人格を否定するようなことはしないようには徹底させ

ている。

組合：乗務員を養成する教導や営業のグループリーダーについても、パワハラがあると聞いている。パワハラ防止の教育を行うべきだ。

会社：セクハラは全社員対象に教育している。ポスターなどで啓発している。

組合：パワハラの指導のことである。

会社：3年に1回くらい、全社的に勉強会を行っている。

組合：教育対象のグループ会社とはどんな会社か。

会社：会社名は明らかにしないが、当社に関係する会社で、清掃会社、チームで仕事をする会社である。

組合：リニア中央新幹線に関する教育計画はあるのか。

会社：それに特化した教育はない。

以 上