



JR東海・JR貨物及び関連企業に入社した新入社員
の皆さんに、国労東海本部の上野執行委員長から入社
を祝つてのメッセージを掲載します。

国労でともに歩もう



上野執行委員長

入社おめでとう

JR東海・JR貨物をはじめ
としてJRの関連会社に入社さ
れた皆さん、おめでとうござい
ます。
社会人として一步を踏み出さ
れたこと、鉄道に携わる仲間と
なられたことに国鉄労働組合東
海本部を代表して心からお祝い

申し上げます。
私たち国鉄労働組合(略称
国労)は、JR各社やJR関連
会社の労働者で組織をされた産
業別単一労働組合で、国鉄労働
組合東海本部(略称 国労東海
本部)はJR東海やJR貨物を
はじめとしてジェイアール東海
バスなどJR関連会社で働く仲
間で構成されています。
国労は戦後まもなく国鉄に働
く仲間の雇用守り、労働条件の

「こころうとうかいくん」
(東海本部作成)より



向上を目指し
て結成された
労働組合です。
国鉄からJR
に変わっても
全国に多くの
仲間がJRや
関連企業で働
く労働者の
雇用を守り、
労働条件の
向上を目指

した取り組みを行い、その他に
も平和と民主主義を守る取り組
みを全国各地の労働組合とも
に頑張っています。
JRは公共性の高い企業で、
東海道新幹線は日本の大動脈と
して経済を支える重要な役割を
果たしており、在来線は地域の
重要な足として生活や地域経済
になくてはならないものです。
また、貨物輸送も経済を支え、
環境面からも非常に重要な役割

国鉄労働組合
東海エリア本部
東京港区新橋5-15-5
交通ビル4階
発行責任者 上野 力
編集責任者 一柳弘一



国労加入を呼びかけるパンフレット

めに労働組合が重要
な役割を果たしてい
ます。
国労東海本部は、
組合員がいるすべて
の職場で職場環境や
仕事に対しての点検
運動を行い問題点の
改善を図ってきました。
皆さんもこれから
職場に配属になり、
仕事での疑問や問題、
プライベートでの悩
みなどが生じると思
います。また、今年
は新型コロナウイルス
の影響で入社式が中
止や延期に

果たしています。そして、
JR関連会社はJR各社の経営に
はなくてはならない役割を果た
しています。
このように、重要な役割を果
たしているJRに働く私たちが
最も心掛けなければならないこ
とは、安全輸送です。安全が担
保できなければ、JRを利用す
る皆さんや荷物を安定した輸送
で正確に目的地まで送り届ける
ことはできません。そのため
は仕事で技術を磨いていくこと
が大切です。しかし、それだけ
ではなく私たちが健康で働き続
けられる職場環境を整え、生活
するうえで必要な賃金を確保し
ていくことが大切です。そのた

皆さんもこれから
職場に配属になり、
仕事での疑問や問題、
プライベートでの悩
みなどが生じると思
います。また、今年
は新型コロナウイルス
の影響で入社式が中
止や延期に
なり、研修も延期になるなど多
くの不安を抱えていることと思
います。
様々な問題や不満、不安など
を国労に相談してください。一
緒に考え、解決を目指してい
きたいと思っています。
JR内にはいくつかの労働組
合がありますが、国労は働く仲
間の立場に立って要求実現のた
めに闘い続けてきた歴史ある労
働組合です。
皆さんも私たちと一緒に働く
仲間の立場に立って、様々な問
題や不満などを解決し、明るく
働き続けられる職場をつくりあ
げましょう。

Advertisement for 'Days 1' cancer insurance with a chicken mascot and Affac logo.

厚労省の指針は問題が多すぎ

実効性あるパワハラ防止対策の構築が必要

パワーハラスメント(以下パワハラ)対策が法制化(労働施策総合推進法の改正)され、パワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務になります。それに合わせJR東海は、国労東海本部に対して就業規則・労働協約の改正を法律の条文そのまま提案しています。

◇

パワハラ規制は、労働施策総合推進法の第30条の2第1項に「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義されました。その後、労働政策審議会においてパワハラ指針案が決定され厚労省が告示を行いました。

このパワハラ指針については、日本労働弁護団を初め、ハラスメントに係る団体からパブリックコメントが労働政策としては異例の1139件提出され、そのほとんどが修正を求める声でした。

パワハラ指針の問題点について、第一に、パワハラを定義付ける「優越的な関係」を「抵抗または拒絶できない蓋然性(がいぜんせい)が高い関係」と定義付けていますが、これは大きな力関係の差を意味しており、単なる同僚同士や上司と部下であっても「抵抗できない関係ではない」との反論も許すことになりかねません。

対象となるパワハラは定義が狭すぎると言わなければなりません。第二に、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動の判断については、「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係が重要な要素となる」とされます。つまり、労働者の問題があればあるほど、それに対する指導はパワハラになり、ということになります。労働者の問題行動への指導に当たっても、暴行や人格を否定する言葉を伴う指導が許容されるわけではありません。

あたかも労働者の行動の問題性が高ければ、指導・叱責がパワハラに該当しなくなるような誤解を与えかねない表現となっています。

第三に、指針には、パワハラ六つの行動類型ごとにパワハラに該当する例・しない例が記載されました。例えば、「精神的な攻撃」に該当しない例として、「遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、再三注意しても改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること」が挙げられています。しかし、社会的ルールの範囲や「一

せん。

定程度」「強く注意」の程度が曖昧であり、幅広く解釈されてしまう危険性があります。

また、「人間関係からの切り離し」に該当しない例として、「懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対して、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること」が挙げられていますが、これはJR内で問題となった「日勤教育」の肯定であり、リストラ合理化を強行しようとして沿はない労働者を「追い出し部屋」に入れて退職強要した事例が想起されます。「該当しない例」は使用者の弁解を肯定する事例といえるべきものであり、不適当な例示といえます。

パワハラ指針で定められた事業主の措置義務は、セクハラ・マタハラ防止措置を踏襲して

第三に、指針には、パワハラ六つの行動類型ごとにパワハラに該当する例・しない例が記載されました。例えば、「精神的な攻撃」に該当しない例として、「遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、再三注意しても改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること」が挙げられています。しかし、社会的ルールの範囲や「一

定程度」「強く注意」の程度が曖昧であり、幅広く解釈されてしまう危険性があります。

また、「人間関係からの切り離し」に該当しない例として、「懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対して、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること」が挙げられていますが、これはJR内で問題となった「日勤教育」の肯定であり、リストラ合理化を強行しようとして沿はない労働者を「追い出し部屋」に入れて退職強要した事例が想起されます。「該当しない例」は使用者の弁解を肯定する事例といえるべきものであり、不適当な例示といえます。

パワハラ指針で定められた事業主の措置義務は、セクハラ・マタハラ防止措置を踏襲して

第三に、指針には、パワハラ六つの行動類型ごとにパワハラに該当する例・しない例が記載されました。例えば、「精神的な攻撃」に該当しない例として、「遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、再三注意しても改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること」が挙げられています。しかし、社会的ルールの範囲や「一

定程度」「強く注意」の程度が曖昧であり、幅広く解釈されてしまう危険性があります。

また、「人間関係からの切り離し」に該当しない例として、「懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対して、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること」が挙げられていますが、これはJR内で問題となった「日勤教育」の肯定であり、リストラ合理化を強行しようとして沿はない労働者を「追い出し部屋」に入れて退職強要した事例が想起されます。「該当しない例」は使用者の弁解を肯定する事例といえるべきものであり、不適当な例示といえます。

パワハラ指針で定められた事業主の措置義務は、セクハラ・マタハラ防止措置を踏襲して

第三に、指針には、パワハラ六つの行動類型ごとにパワハラに該当する例・しない例が記載されました。例えば、「精神的な攻撃」に該当しない例として、「遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、再三注意しても改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること」が挙げられています。しかし、社会的ルールの範囲や「一

定程度」「強く注意」の程度が曖昧であり、幅広く解釈されてしまう危険性があります。

また、「人間関係からの切り離し」に該当しない例として、「懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対して、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること」が挙げられていますが、これはJR内で問題となった「日勤教育」の肯定であり、リストラ合理化を強行しようとして沿はない労働者を「追い出し部屋」に入れて退職強要した事例が想起されます。「該当しない例」は使用者の弁解を肯定する事例といえるべきものであり、不適当な例示といえます。

パワハラ指針で定められた事業主の措置義務は、セクハラ・マタハラ防止措置を踏襲して

不安定就業の拡大は許さない

雇用安定法 高年法等改定法案は重大問題に反する

今国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」と「労働基準法の一部を改正する法律案」が提出されました。そこには「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改定法案」

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改定法案」

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改定法案」

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改定法案」

(高年法等改定法案)があり、「70歳までの雇用・就業機会の確保の努力義務化(のちに義務化)」が明記されています。その70歳までの働き方は労働契約ではなく業務委託や有償ボランティア

問題のある法案に反対し、すべての人が退職以降は安心して暮らせる年金制度をはじめとした社会保障制度の確立を求めましょう。

問題のある法案に反対し、すべての人が退職以降は安心して暮らせる年金制度をはじめとした社会保障制度の確立を求めましょう。

問題のある法案に反対し、すべての人が退職以降は安心して暮らせる年金制度をはじめとした社会保障制度の確立を求めましょう。

家族の幸せを災害から守る

火災共済 ⊕ オプション保障

火災共済の保障力を、さらにアップさせる新制度。

近隣の家へ損害を与えたときの「類焼損害保障」、日常生活での賠償事故に備える「個人賠償保障」、賃貸住宅で火事を起こした場合の「借家人賠償保障+修理費用」。火災共済とセット加入することで大型保障を実現します。

B1424401E2144-20150209

交通共済  コーポレート



類焼損害保障



個人賠償保障



借家人賠償保障 + 修理費用

※借家にお住まいの方のみ

オプション保障(類焼損害費用保険、個人賠償責任保険、借家人賠償責任保険+修理費用)は、共済火災海上保険(株)を引受保険会社とする保険契約であり、共済ではありません。詳しい内容は必ずパンフレットおよび重要事項説明書をご確認ください。



みんなで暮らしをガード
交通共済 (JR職域生協)
全国交通運輸産業労働者共済生活協同組合