

緑の風 NEWS

JR東労組



JR東労組ホームページ

East Japan Railway Workers' Union 2023年4月2日 No.136

申10号 真の原因究明による安全哲学を再確立し、組合員が「安全・健康・ゆとり」を
実感できる職場の実現を目指す申し入れ【日勤教育に関する交渉報告】

■組合の主な主張 □会社の主な主張

日勤教育の目的について	
■日勤教育について、平成 16 年の議事録確認で、「乗務員に起因する事象については、事象の原因やその背後要因の究明を行うことが大切であり、その事象等に応じて必要な再教育等を実施することが再発防止に繋がると考えている。そして、 必要な再教育は定量的なものではなく、乗務員が安心して乗務できるための教育 であり、そのための体制づくりを指導していく」と回答しているが 変わりはないのか 。	□ そうだ。変わらない。
■平成 15 年度の議事録確認で、「人間は間違いを犯すものだということを前提に原因究明に取り組む。 乗務停止は見せしめではなく、原因究明や教育的見地からの時間確保 」と回答しているが、その通りか。 見せしめのためではないのか 。	□ そうだ。見せしめのためのものではない。
■福知山線脱線事故で運輸安全委員会が「 日勤教育を受けさせられることを懸念して、注意が運転からそれたことが事故原因と考えられる 」と結論付けたのは知っているのか。	□ その内容だと聞いている。
■平成 18 年度の議事録確認で、会社は「 日勤教育を含む必要な教育は、懲罰的な意味合いで行うものではない 」と回答している。	□ 日勤教育全般は、それとおりにある。

**乗務員に必要な再教育とは「安心して乗務できるための教育」であり、
日勤教育は、「見せしめ」や「懲罰的」でない事を確認!!**

**この会社回答が守られているか
全ての再教育をチェックしよう!**

国府津運輸区と宇都宮運輸区の「懲罰的日勤教育」は会社回答と乖離している!

■定期中央委員会では、 国府津運輸区、宇都宮運輸区で発生する再教育が「懲罰的日勤教育」だと指摘されている。「乗務員が安心して乗務出来る教育」を行った結果、出勤出来なくなるような精神的ストレスを感じるまで追い込まれるという事象が何故発生するのか。	□ 個別のことは馴染まないが、様々なやりとりがあつて、受け取り方の問題もあつた。会社としては必要な教育を行っているのは変わっていない。
■会社として必要な教育ということだが、 出勤できなくなるまでの精神状態に追い込む事が、会社が目指す教育なのか。	□ 社員が精神的に追い込まれて休むことを目的にやっていることは一切ない。
■会社の教育によって、出勤出来なくなる精神状態まで 追い込まれていることがあることは認識しているのか。	□ そのような事象があるのは認識している。事象があるというよりは、本人がそのような主張をしていることは認識している。
■ 国府津運輸区、宇都宮運輸区で発生している再教育は、会社回答と乖離している。 横浜では団体交渉が 19 時間に及んだが、全項目決裂して終了した。支社はハラスメントとは一切認めない。挙句の果てには、ハラスメントの被害者を転勤させた。 横浜の交渉では、会社はハラスメントを容認しているのではと疑いたくなるほどの回答だ。	□ 事象があつたのは認識している。地方議論における会社と組合のやりとりの内容が会社の基本的な考えである。会社として必要な教育が行われたと考えている。ただ、本人がそのような受け止めとしていることや、実際に国府津運輸区では休む状況になったことはよしとしていない。
■ 宇都宮運輸区の地方議論はこれからなので地方議論を見ていく。本社も目指す再教育が行われているか見るべきだ。	□ 認識は受け止める。日勤で必要性があればしっかり行う。それが社員の安心につながるのではない、懲罰的、見せしめにつながることはない。
■ 組合員であり、会社とすれば社員である。その社員や家族がどのような状況・状態であるかは、本社としてもしっかり受け止めるべき。仕事によって、職場にも行けなくなる。本当に会社にとって良いことなのか。	□ 地方議論するが、無関心ということではない。しっかり注視する。

横浜支社では、社員が自殺を考えるまで追い込んだ日勤教育を「熱のこもった適正な指導の範囲」と回答。それが「**会社の基本的な考え方**」であることが示される!

**ハラスメントや懲罰的日勤教育の容認では、
鉄道の安全は守れない!!**