

# 「日勤教育では安全は守れない!」「責任追及から原因究明へ」

## 安全哲学の再確立に向け職場から挑戦しよう!

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めざす申し入れ

JR東労組は、2023JR総連春闘スローガン「組合員の声を要求に高め「安全・健康・ゆとり」を実現するために職場からたたかいたい!」のもとに、第49回定期中央委員会における発言等を踏まえ、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めざす申し入れ」として、共通2項目、各系統7項目、制度等3項目の全12項目を申し入れ、4回にわたって議論をおこないました。

第49回定期中央委員会では、安全にかかわる事象の原因究明について、乗務員に起因する事象に関する日勤教育に対する発言、システムを問わずに要員不足が起因とも捉えられる課題、各種施策の準備や理解不足、教育の課題などが出されています。

安全に関する議論では、幕張車両センターにおいて推進運転でシャッターに衝突した事象や、東京駅で車いす用スロープを撤去せず起動した事象など、具体的な事象も挙げつつ、原因究明を行い対策を立てるべきと訴えました。

そして、日勤教育に関しては、国府津運輸区、宇都宮運輸区で発生した長期間に及ぶ教育が「懲罰的日勤教育」と発言がありました。これまでも「日勤教育」については労使で議論を行い、議事録確認を締結しています。

今回の申10号の議論で、これまでの議事録確認の内容に変わりがなく改め確認しました。よって、乗務員に必要な教育とは「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」ではないことから、これまで締結してきた議事録確認の内容や、今回の会社回答が守られているのか、日勤教育が行われている場合には職場で点検することが重要(下記参照)。

なぜならば、国府津運輸区や宇都宮運輸区では「懲罰的日勤教育」と言われるような再教育が行われ、出勤できなくなるまでの精神状態に追い込まれたからです。横浜地本での団体交渉で横浜支社は、社員が自殺を繰り返すまで追い込んだ日勤教育を「熱のこもった適正な指導範囲」と回答しています。その回答について

本社は、「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」と示しています。

これまでも「ハラスメントは容認しない」と会社は繰り返し回答しますが、出勤できなくなる、入院するような事態になっている現実を受け取り方の問題もあるとする姿勢は、ハラスメントを容認しているようなものであり認められるわけにはいきません。

詳細については業務速報NO.91、99、100、104、105、106および緑の風NEWS NO.136をご参照ください。

申地第15号

### 懲罰的日勤教育を直ちにやめ、ヒューマンファクターの観点による原因究明に基づき早期の乗務復帰を求める緊急申し入れ

横浜地本は、国府津運輸区で長期間行われた日勤教育に対する緊急申し入れ(4項目)を提出し、5回にわたる約19時間の議論を行いました。この団体交渉には日勤教育を受けた組合員本人が参加し、1月31日の第1回目の団体交渉で議論をしました。その後の2月3日、日勤教育によって当該組合員は病欠になってしまいう事となり、2月10日の第2回団体交渉で原因を議論するも会社は示しませんでした。さらに団体交渉で議論中にも関わらず、当該組合員を3月14日付で別の乗務員職場へ異動発令しました。

その後の第3、5回団体交渉では本人に対して、日勤教育の目的・期間・目標も明確に伝えられず、職場内での除菌活動や区長プレゼン用パワーポイントの作成などは、乗務復帰に必要な教育と言えないこと。教育について、速やかな正しい報告ができる職場雰囲気、社会人教育ではなく事象について掘り下げ原因を究明して対策を立てていくこと、マインドと会社は繰り返すが精神論では安全は守れないことを突きつけました。さらには、団体交渉についての掲示について「掲示に大々的に出したら他の乗務員も見る。当該運転士がこの間の日勤でハラスメントと感じていたなら、この間やってきたことの意味がなくなる。復帰の目的も立ってきた矢先なのにあんな感じでやられると当該運転士も最悪な結末になる可能性もあります

国府津運輸区で行われた懲罰的な日勤教育についての詳細は、緑の風号外(2023年2月1日)をご参照ください。横地申第15号については、横浜地本のホームページをご参照ください。

大地申第16号

### 安全・安定輸送を阻害する懲罰的日勤教育と一部管理者によるパワーハラスメントを是正し、真の原因究明による正常な職場運営を求める申し入れ

第1回交渉内容

第2回交渉内容

### 第1回交渉を行うも第1項途中で中断!

1.長期間にわたる懲罰的日勤教育やパワーハラスメントとなる面談の経過を明らかにするとともに、一部管理者等の対応に対する大宮支社の見解を示すこと。

#### 交渉で議論した問題点

**■原因究明について**  
 組合:なぜ長期間の日勤を設定したり、事象に関係ない線区を見たりしたのか?  
 会社:4M4E手法で原因を掘り下げ、新人並みの教育が必要と判断した。  
 組合:その結果、何が原因となったのか?  
 会社:「分からないことが分かった」  
 組合:掘り下げた内容、全体が見えない。資料を提出すべきだ!  
 (一旦中断...)  
 組合:4M4Eは結果的に何だったのか。4M4Eの環境はどうか?  
 会社:本人は...**(本人の問題ばかりで、環境(メディア)の原因究明の結果を掘り下げて答えられない)**  
 組合:4M4Eになっていない!本人の問題にしているだけだ!

**■「具体的行動目標」について**  
 組合:本人が11月24日に「具体的行動目標」を書いている。私生活や身だしなみなど事象に関係ない事まで書いているが、会社の認識は?  
 会社:会社から「こう書くべき」とは言っていない。事象と直接的な関係はない。  
 組合:結局内容を他の管理者に使われ、「運輸区で一番の運転士を」と追い込まれている!当日の本人の様子を受け止めているのか?  
 会社:本人はやる気になっていた。  
 組合:当日の本人は食事も十分取れる状態ではなかった。本人の状況を把握できていない!

これは**1M(人)1E(対策)だ!!**不十分な原因究明で事故事象を個人の問題で乗り切る姿勢が明らかに!!

#### 交渉で議論した日勤の経過

○交渉日:4月14日

11月12日	発生場所:浦和~大宮陸上駅間 担当列車:2532Y
11月24日	具体的行動目標記入 「運輸区No.1の基本動作」「私生活においても整理整頓で心と体に染み込ませる」など
11月27日	新宿方面現地確認 新宿~宇都宮 事象箇所
11月29日、12月3日	原簿方面、日光方面~現地確認 事象箇所とは関係ない箇所
11月28日、12月18日	E131系(アキム)、E531系出区点検 事象とは関係ない出区点検
12月28日	区長見極め △△課長「区長は覚悟を持っているので、○○さんも覚悟をお願いします」
12月29日	決定表明作成 △△課長「支社に言い渡せるだけの武器が欲しい」ならびに「覚悟を持って」表明 その他変形日勤で行った事:シミュレーター、知名度確認、事象の振り返り、指導された内容のまとめ等

□参考:約2か月の日勤教育期間(31日間の変形日勤)

#### 交渉を中断し4M4Eを基に原因究明した資料を手に会社が回答したやりとり

組:4M4Eの到達点が「分からない事が分かった」で良いのか?  
 会:最終的に「**自信が過信となっていた**」という事である。  
 組:「自信が過信」になると「新人並みの教育」になる合理的な理由は?  
 会:なかなか掘り下げが出来なかった。本人が強い決意を示してくれた。  
 組:**良く分からない**。自信が過信になっている人は新人並みの教育が必要?  
 会:原因がハッキリ分かればそうならないのではないかと。思う。

### まともな原因究明もせず対策を行ったとしか思えない!!

会社回答では「パワーハラスメントの認識はない。」というが...  
ハラスメントは教育ではない!

宇都宮運輸区で行われた懲罰的な日勤教育をめぐる、団体交渉が行われました。交渉は継続中のため詳細は大宮地本ホームページをご参照ください。

しかしハラスメントを認めず、懲罰的日勤教育を全面支持し「ハラスメントの認識」「教育の内容・期間」「管理者や指導員の発言」についての認識 など全て会社との認識一致を図ることはできず、団体交渉は全項目「決裂」で終了となっています。