

# 福知山線脱線事故の原因となった日勤教育が行われるJR東日本

2005年4月25日、107名もの命を奪ったJR西日本福知山線脱線事故が発生しました。JR西日本は、事故調査委員会から事故の原因が「日勤教育」にあったことが指摘され、以降、日勤教育の日数が7→5→3日と縮減しました。日勤教育は人権侵害に繋がるだけでなく、見せしめ的な日勤教育から逃れるために事故の隠蔽が発生するのが福知山線脱線事故の教訓です。

しかし、事故から18年経った現在において、JR東日本の職場で、豊田運輸区での人間破壊の強制転勤に留まらず、懲罰的日勤教育が行われています。

## JR東日本で行われた懲罰的日勤教育 ケース1

2022年12月5日、熱海駅で国府津運輸区の組合員 C さんが、信号機が停止現示の中、起動開始し、すぐに気が付き停車したが電車が約20cm動いてしまった事象が発生した。当該組合員に対し、3か月を超える「社会人としての教育」として精神論での懲罰的日勤教育が行われ、管理者からパワハラが行われた。Cさんは「日勤教育のほとんどが事象とは関係のない内容の教育や面談であり、心を折られてもう死のうと思い自殺を考えた」と述べている。



会社は、パワハラを行った管理者の近くで仕事することを命じ、精神的に追い詰められた C さんは病気休職を余儀なくされた。その後、Cさんは職場に復帰し、乗務復帰を目指し訓練を受けていたが、会社は3月14日にパワハラの加害者である管理者ではなく、Cさんを別の職場へ転勤させた。

JR東日本横浜支社は、懲罰的日勤教育を直ちにやめ、早期の乗務復帰を求めた団体交渉の中で、自殺を考えるまで追い込んだ懲罰的日勤教育を「熱のこもった適正な指導の範囲」と容認し、Cさんが病気休職となったことについて「原因は分からない」と回答した。

## JR東日本で行われた懲罰的日勤教育 ケース2

2022年11月12日、浦和一大宮操車場駅間で宇都宮運輸区の組合員 D さんが、信号確認を行わずに速度を超過してしまい、保安装置が作動し列車が停車した事象が発生した。

当該組合員に対して11月13日から12月31日まで乗務停止と先の見えない長期日勤が行われた。2023年1月から二人乗務を開始させたが、指導担当から立場を利用したハラスメント行為が行われ、管理者からは恫喝による人権侵害・人間破壊が行われた。

Dさんは「日勤教育」で精神的に追い込まれ2023年2月9日に「うつ病」と診断されたが、その後、状態が悪化し「医療保護入院」となった。Dさんは入院1か月後に「特にあの3人からの仕打ちを思いだすと寝れずに身体が固まり、金しばり状態なのか、死んでしまおうと思いナースコールをして助けてもらってる」と述べている。現在、Dさんは退院するまでに回復はしたが、現在もハラスメントを受けた時に感じた恐怖がフラッシュバックするため、病気休職で療養を続けている。

JR東日本大宮支社は、懲罰的日勤教育の是正を求めた団体交渉で管理者らの行為を「ハラスメントとの認識はない」と回答した。

今回の組合員 C さん・D さんの事象がJR西日本で発生した場合、日勤教育はどんなに長くとも「3日」です。

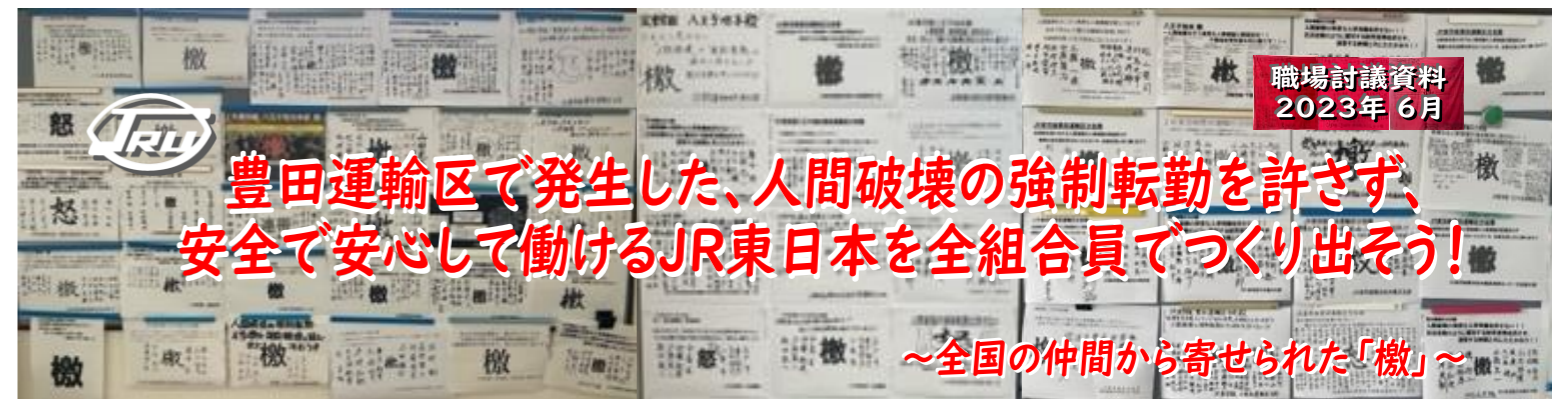
いかにJR東日本が異常な日勤教育を行っているのかが理解できます。

懲罰的日勤教育では鉄道の安全を守ることは出来ません。JR東日本は日勤教育を容認するのではなく、直ちに是正すべきです。

教育対象	鉄道運転事故	注意事象	安全報告		左記以外
			輸送障害	再発防止事故について、「対策を講じるもの」「著しく信用を損なうもの」	
教育日数	3日	1日	教育(研セ)	注意・指導	マニュアルに定めた事項や基本動作の不実行が著しい場合
				教育(研セ)	基本的には注意・指導とし、知識不足・技能不足・意識不足(基本動作不実行を含む)が著しい場合は箇所1日

◀(JR西)教育対象及び日数

主張② JR東労組は、懲罰的日勤教育とそれを容認する経営姿勢の是正を求めます!



豊田運輸区で発生した、人間破壊の強制転勤を許さず、安全で安心して働けるJR東日本を全組合員でつくり出そう!

~全国の仲間から寄せられた「激」~

## JR東日本で始まった「新たなジョブローテーション」

2018年7月、JR東日本は「鉄道を起点としたサービスの提供」から「ヒトを起点とした価値・サービスの創造」に転換することを目指し、グループ経営ビジョン「変革 2027」を発表し、2019年3月には、「変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーション」をJR東労組に提案しました。

提案された内容は「新たな輸送サービスの価値創造」に貢献できる社員の育成等を目指すこととされ、これまで駅、車掌を経験し、運転士を目指す一律のキャリアステップを見直し、社員のキャリアプランを基に、車掌を経ずに運転士になることも可能とするなど多様な経験により、様々なことに挑戦しやすい柔軟なジョブローテーションを実施するとしています。そして、同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動や担務変更を行う等としています。

JR東労組は、会社と団体交渉を行い「納得感は施策のポイント」「面談以外でも日々のコミュニケーションを通じてキャリアプランの把握をしていく」「施策の趣旨である社員の夢や希望に近づけられるよう日々のコミュニケーションを図り、丁寧な面談を行える体制をつくる考え」「本人が描いたキャリアの実現に向けて、任用の基準に留まらず社員の希望を把握する」「駅を極める、車掌を極める、運転士を極めるというキャリアも希望として否定しない」「育児や介護等の個々の事情に配慮し、10年を超える場合はある」等の多くの点を労使で確認し、2019年8月30日に、新たなジョブローテーションの実施を妥結しました。

2022年8月31日、JR東日本は、鉄道事業に必要な人員を現在の約3万4千人から3万人未満に削減し、非鉄道事業の不動産や流通、駅ナカなどの成長分野に配置転換すると発表しました。2022年末からはJR東日本は「運輸(モビリティ)」と「生活ソリューション」の「融合と連携」をキーワードにしており、新たなジョブローテーションによって、配置転換の範囲や規模がますます広がっていく可能性があります。



## 「安全」を第一とするJR東日本で何が起きているのか

2020年4月から「変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーション」がスタートしましたが、その運用はJR東労組とJR東日本が労使確認した内容とはかけ離れた事象が多発しました。

2022年だけを見ても、簡易苦情処理(異動などで苦情がある場合、その苦情を労使で議論できる組合員のみが適用される制度)が、24件も申告されました。自身のキャリアプランや個々の家庭事情が無視された異動が乱発され、異動が原因での病気休職も多く発生し、各地方本部が労使確認に基づく正常な運用や制度の中止・見直しを求めた団体交渉も行われました。

### 【JR東日本千葉支社で働く組合員のケース】

新入社員時に、駅業務が合わず退職を考えていたところ、管理者から「乗務員まで頑張るように」と言われ乗務員となった。しかし、2022年11月に、希望していない駅への異動が通知される。駅業務を想像するだけで動悸が止まらず、病気になると訴えるも異動が発令された。2022年12月、異動先の駅で業務が合わず適応障害となり、病欠となる。現在も職場復帰できていない。  
会社は団体交渉において、体調不良について異動だけが原因とは評価できないと述べている。

### 【JR東日本大宮支社で働く組合員のケース】

2021年2月に希望とかけ離れた異動が従属され、「適応障害」を患い6月まで病欠となった。その後、2022年7月に再度、希望していない職場への異動従属後、事前通知が出され、そのまま職場で泣き崩れ、「適応障害」を再発させ、現在も病気休職となっている。  
大宮支社では、ジョブローテーションによる異動で3名の病気休職者が発生(2022/8時点)した。  
会社は団体交渉において、病欠になった主要な要因を「異動」とは認めなかった。

JR東労組が、「新たなジョブローテーション」について、労使確認に基づく正常な運用を行うことを会社に求めている中、豊田運輸区で「人間破壊」と言える強制転勤が発生しました。

東日本旅客鉄道労働組合(JR東労組)