



No.126 2023年2月8日 JR東労組大宮地本



2022年11月12日「信号確認を行わずに速度超過」という事象が発生しました。その後、会社は当該社員である組合員Aを12月末までの長期日勤を行いました。

そして単独乗務見極めの直前になる2月1日、組合員Aの非番時に副区長等との「振り返り」を受けて、相当憔悴し「運転する事が怖い」状況まで落とし込まれました。会社は組合員Aに対しこの「振り返り」で、パワハラ・恫喝・威圧の人格否定をしてきた事実が明らかになってきました。

宇都宮運輸区分会として会社による人格破壊発言を許さず、第二の福知山線脱線事故を起こさない安全な職場を創り出すための緊急職場集会を、2月8日昼・夕方に開催し71名が結集しました。集会参加者からは「弱みに付け込む会社に怒り」「事象に関係ない訓練がやられている」「腹立たしい!」「こんな職場になって悲しい」「職場のおかしい事を質していかないといけない」など多くの怒りの声が出されました。大宮地本も分会と連帯したたかいを創ります!





パワハラ·恫喝·威圧で支配する職場は許さない! 第二の福知山線脱線事故を起こさないため、 仲間と支えあい安全第一の職場を創り出そう!





No.128

2023年2月11日

JR東労組大宮地本



こんなことが許されてよいのか!! - 「振り返り」と称したパワハラ



恫喝・威圧・嘘を許さない!

### 宇都宮運輸区において、組合員を人格否定に陥れる言動を行なう!①

2022年11月12日「信号確認を行わずに速度超過」という事象が発生しました。その後、会社は当該社員である組合員Aを12月末までの長期日勤を行いました。

そして単独乗務見極めの直前になる2月1日、組合員Aの非番時に副区長等との「振り返り」を受けて、相当憔悴し「運転する事が怖い」状況まで落とし込まれました。会社は組合員Aに対しこの「振り返り」で、パワハラ・恫喝・威圧の人格否定をしてきた事実が明らかになってきました。

問題①

1月31日、組合員Aと本線運転士が乗務する際に、組合員Aがトイレに行き、本務運転士と乗務交代をした。その時に副区長Xが添乗した。この事を巡って「振り返り」では・・・・

本線運転士とハンドルを代わっていたことにがっかりした

一回<u>運転士を首</u>になった状態なのだから、 その強い気持ちで押し切ってほしかったのに、 その甘えた気持ちにがっかりした!



管理者からの「首」発言は組合員を追い込むパワハラ・恫喝行為! 労働者にとって、首=死を意味する発言は許せない!

問題②

長期日勤中にシミュレーターによる運転を動画撮影していた この事を巡って「振り返り」では・・・・

日勤教育のシミュレーター運転で喚呼している 動画の姿と比べて質が落ちている。 普通の運転士と何ら変わりない! それではだめだ!

一生懸命やっている姿が見受けられない!



机上の空論で「普通の運転士では駄目」と煽る威圧行為! 明らかに単独乗務をさせないための威圧であり、絶対に許せない!

一部管理者によるパワハラ・恫喝の社員締付は直ちに止めろ! パワハラによる恐怖支配に抗し、安全で働きやすい職場を創るぞ!





No.129

2023年2月11日

JR東労組大宮地本



こんなことが許されてよいのか!! 「振り返り」と称したパワハラ

恫喝・威圧・嘘を許さない!

宇都宮運輸区において、組合員を人格否定に陥れる言動を行なう!②

問題(3)

1月中旬に添乗した指導担当Zから、組合員Aが言われたことは・・・・

基本動作は一言一句間違っては困ります。

(信号喚呼標の前後で喚呼すると)喚呼より早い!遅い! (前照灯をハイビームからロービームに落とすと)

ブレーキに集中していない! etc







ここまで言うのはやりすぎだろ・・・・ 指導担当Zもマニュアル見ながら 添乗しているくせに

指導担当がマニュアル見ながら添乗?! むしろプレッシャーをかける事で事故を誘発しかねない!

12月末に区長面談が行われました。その後組合員Aは「決意表明」を書くように 副長Yに指示される。

【区長面談後】

区長は覚悟を持っているので、

組合員Aさんも見えるような覚悟をお願いします。

【翌日、決意表明を書いた際】

支社に言い返せるだけの武器が欲しい。

何度も「覚悟をもって」と連呼



「見えるような覚悟」とは?「言い返せるだけの武器」とは? 組合員だとダメと疑念を持ってしまう言葉は絶対に許せない!

現在、パワハラを受けた組合員は出勤できない状況になっています

組合員をここまで精神的に追い込んだ会社は絶対に許せない!

一部管理者によるパワハラ・恫喝の社員締付は直ちに止めろ! パワハラによる恐怖支配に抗し、安全で働きやすい職場を創るぞ!





No.149 2023年 2月27日 JR東労組大宮地本

### 懲罰的日勤教育による人権侵害を絶対に許さない!! 宇都宮支部定期委員会特別決議を全組合員で読み合わせよう!

JR 東日本会社による懲罰的日勤教育、 パワハラを助長する企業体質を許さず、 組合員に寄り添い、組合員の早期職場復帰、 職場から安全風土を再確立する特別決議

宇都宮運輸区で、2022年11月12日「信号確認を行わずに速度超過」という事象が発生した。一歩間違えれば大惨事になる事象であり、労働組合として徹底した原因究明のもと、再発防止に取り組んで行く決意である。しかし会社は、ミスをしてしまった組合員に対し、11月13日から12月31日まで乗務停止と原因究明とは関係の無い作業をひたすら繰り返し、会社にテコ入れをされた決意表明を書かされるなど先の見えない長期にわたる日勤教育を行った。1月からは二人乗務を開始させたが、恫喝的・威圧的な添乗と人権侵害・人間破壊の面談が行われ、精神的に追い込まれ、死を考えるほどのうつ病により医療保護入院を通告され今も苦しんでいる。いかなる理由があろうとも、本人を追い込み、苦しめる「日勤教育」は許すことができない。

長期にわたる懲罰的日勤教育が行われていたにも関わらず、宇都宮支部から医療保護入院まで追いつめられる組合員を出してしまった。その事象に気付く事が出来ず、宇都宮支部として本人や家族に寄り添い守る事が出来なかった。12月5日に国府津運輸区において、同種の事象が発生していたが、指導担当に組合員がいる事の甘えから、この事象に対して問題と捉えることから目をそむけてしまった。さらに問題なのは、その後速度超過を発生させてしまった別の宇都宮運輸区の運転士は、今回の日勤教育が頭をよぎり、報告をためらったと申告している事である。

日勤教育については、JR 西日本福知山線脱線事故に関する国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の事故 調査報告において「原因」として「事故・事象を起こした運転士へのペナルティである日勤教育や懲戒処分等を 行い、報告を怠り又は虚偽報告を行ったものへの処分等を行うという運転士管理方法が関与した可能性が考 えられる。」と指摘された。仲間の命が「日勤教育」によって奪われた怒りと悔しさを胸にたたかった、仲間のたた かいがあった事は周知の事実である。私たちはJR西労の仲間のたたかいの教訓をいかし、「日勤教育」によって 仲間の命、利用するお客様の命が奪われることが決してないように、たたかい続けていく。

また会社は、安全衛生委員会において、今回の事象を付議したところ、「この場で話す内容ではない。安全問題ではないから話さない」と一蹴し受け付けなかった。会社の考える安全とは何なのか問いただしたい。

JR東労組がつくりあげてきた、ミスをしたら速やかに正しい報告をする安全風土が、報告をした組合員を見せしめにするような日勤教育を行い、他の組合員に対し恐怖を植え付け、脱退した者には事故を見過ごすかのような対応で、宇都宮運輸区過半数割れを目論む、明らかな組織破壊攻撃である。

私たち宇都宮支部は、同じ過ちを発生させないために、些細な事象が発生しても速やかに情報共有し、支部として原因究明出来る風土を根付かせるたたかいを通じて本人に寄り添った乗務復帰へのフォロー、分会と共に「私にとっての東労組」を確立し安全で安心して働ける職場を全組合員一丸となってつくりだす決意である。

以上、決議する。

2023年2月25日 東日本旅客鉄道労働組合 大宮地方本部 宇都宮支部 第38回定期委員会



JR東労組大宮地本 2023年2月27日 No.150

宇都宮運輸区における「日勤教育」と会社の姿勢に祭り!(1)

### 今のJR東日本は同じ道に向かおうとしている。

~JR西日本の否定的教訓から学べるもの~

2001年、JR 西日本尼崎電車区所属の運転士・服部匡起さんが日勤教育を苦に自ら命を絶った「事件」があっ た。このことを巡り、父・服部榮さんは尼崎労働基準監督署に「息子が自殺したのは JR 乗務から外されたからであ り、JR 西日本の再教育によるもの」として労災認定の申請をするも結果としては不支給の判断がされる。そこで父 は尼崎電車区管理者3名と JR 西日本を相手に総額1億円の被害請求の民事訴訟を大阪地方裁判所に起こす。結 果は「指導・教育方法の誤り等で精神状態を悪化したものである」としつつも「日勤教育と自殺との間の相当因果関 係を認めることはできない」と敗訴した。

### 父・服部榮さんが裁判で訴えた言葉から学ぶ「RBT運転士自殺事件と尼崎脱線事故 JR西日本の大罪」(五月書房)より抜粋

会社側は会社の言いなりになる人間、黙って従う会社にとって都合のいい人間を求めて、少しでも骨のありそうな者は 排除していこう、というのでしょう。社会だってそんな風潮になってきているでしょう。

日勤教育とかを否定はしないけれど、問題は中味ですよ。一人の人間を管理者が何人も取り囲んで、なんでそういうこと をしなきゃいかんのか。

私たちの頃(※)も、失敗とかした時には日勤というものはあったんです。でも、やっぱりみんなお互い家庭も持っているし、 わざわざ失敗などやらないですよ。車両を動かしている以上、いつかどこかで失敗がないとはいえない。

聞けば、「今度やったら運転士やめます」と誓約書みたいなものを書かされるという事でしょう。失敗はあってはいけない が、こうなると後がもう無いわけだから運転するにも特別に緊張しますわな。失敗したら大変なことになる、という強迫観念 <mark>みたいなもので正常心が保てなくなるのが怖い。そういうプレッシャーの掛け方は、一種の脅迫ともなりかねません</mark>からね。

そんな風にせずに、会社側はもっと人間味をもって、お互い反省して悪いところは改革していく、という姿勢の方が大切だと 思いますね。力づくで強圧的に、権力で人の心を変えさせるというのは、間違ったやり方だと思いますね。

私は裁判という形をとりましたが、そうしてあの様な会社の企業体質というものを変えさせて、本当に<mark>人間が尊重される</mark> <mark>職場を作らなければいけない</mark>という思いで取り組んでいます。

息子はもう帰ってきませんけど、そういうことは二度、三度起きないように訴えていきたい。労働組合も力を合わせて、労働 者のためになる会社組織となるよう頑張ってもらいたい。人間は一度命を落としたら再生不可能です。…中略…。そして<mark>多く</mark> の人命財産を預かって仕事をする運転士にとっては、常にさわやかな気持ちで勤務できる職場環境が必要だと思います。

そのために、今の仕事環境を一日も早く改善して、経営者と従業員が一体となって国民から愛され信頼される JR とする 努力が必要です。 (※)服部榮さんは国鉄時代九州で機関士の仕事をしていた

#### しかし、こうした訴えも慮しく、

3年半後の2005年4月25日に「JR尼崎事故(福知山線事故)」が発生・・・・ JR尼崎事故の当該運転士の心理状態が相当追い詰められたことが想像できます

今こそJR西日本の大罪を学び、国府津運輸区・宇都宮運輸区で発生している 強権的な支配・管理体制による「日勤教育」に抗するたたかいを創り出すぞ! 今の会社姿勢では安全は守れない!安全な職場を守るために職場で考えよう!





No.151

2023年2月27日

JR東労組大宮地本

宇都宮運輸区における日勤教育と会社の姿勢に怒り! ②

## 「うつ病」と診断された社員の家族へ会社が「事情聴取??」

宇都宮運輸区運転士組合員Aさんは、2022年11月12日に「速度超過」の事象を発生させ、それにより「日勤教育」となりました。当初は5日間の日勤で2人乗務・2徹での再乗務が計画されていましたが一転し、事実上「無期限日勤教育」へと突入していきます。

しかし最終的な乗務復帰のための見極めを控えた2023年1月31日、始発駅発車前にトイレに行くために本務の運転士とハンドルを交代しました。そこへ添乗で来た副区長に目撃され、それを巡り翌日2月1日に副区長より「一回運転士をクビになった状態なのだから強い気持ちで押し返してほしかったのに、その甘えた気持ちにがっかりした。」と言われます。この他いくつかの要因はありますが、こうした一部管理者や一部指導員らの心無い言葉などに心が折れて憔悴し、寄り処を失いました。そして2月10日より「病欠」で休むことになります。

### 2月9日にうつ病と診断された組合員Aさんに対し、 会社がとった行動は→A さん宅に電話



会社からの電話に家族が対応し、区長から聞かれたのは…

「いつから具合が悪いのか?」「本人と話せるか?」

組合員Aさんの家族は「まるで事情聴取されているみたいだった・・・」と不信感を持つ

客観的事実から「うつ病」を招いたことに対する 本人・家族への謝罪が先だ!

今の会社に「人間性」を感じますか?どこか機械的で、業務的ではないですか?人に寄り添うって何ですか?管理者のみなさんは一生懸命仕事しているのはわかります。でも本当に大切な価値基軸は「人間性」ではないですか?それが欠落した結果が今回の事象に表れている!

## 現場管理者の姿勢や発言は会社体質の現れだ!!



運転士にとって「速度超過」は大きな「事象」!本人もその重大さを反省し、受け止めていた!しかしあまりにも長い日勤教育は、教育の趣旨を逸脱し、精神的・肉体的負担でしかない!



No.153 2023 年 3月 1日 JR東労組大宮地本

安全・安定輸送を阻害する長期にわた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、

大地申 第 16 号

真の原因究明による正常な職場運営を求める申し入れ

3/1 提出!

宇都宮運輸区で発生している懲罰的日勤教育と一部管理者によるパワハラについて、当該組合員をうつ病にまで追い込んだ会社に再発防止と、職場復帰をめざして3月1日に申し入れを行いました。

大地中第 16 号 2023年3月1日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社 支 社 長 森 明 殿

東日本旅客鉄道芳蘭組合 大 宮 地 方 本 部 執行委員長 川港 新一

安全・安定輸送を阻害する長期にわた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、真の原因完明による正常な職場運営を求める申し入れ

JR東労組大宮地本は、事故や事象に対して原因党明委員会を構み上げ、鉄道の安全・安定輸 送の破保に向けて職場から議論をつくり出してきました。2022年11月12日、東北貨物 株、浦和一大宮海車場駅間の信号機を確認せず、場内信号機の注意現示を98キロで走行すると いう事象が発生しました。

この事象受けて、当該組合員は11月13日より自動となりました。職場では指導担当が中心 となり再乗器に向けた教育カリキュラムを設定し「8日間の日動と線見で2回前り乗落をして単 株兼務」の予定でした。しかし、現場で計画した教育カリキュラムが反域にされ、12月末日ま で支柱の指示に基づく先の見えない日難教育が行われます。その内容は、シミュレーターによる 基本動作の郷郷や出区点接手順・車両機器の設育。さらには具体的行動目標の記載を促され「起 生活においても整理整頓で心と体に集み込ませる」「誰から見られても大丈夫な身だしなみで運 転」「運輸区サンバー1の基本動作・指送動呼を継続して行う」など事象と気限係なことまで約 東としれており、原因売明に基づかない情神論が押し付けられています。このような日動が3 0日以上機り至されたことによる当該総合間の無神的実施は計り切れません。

12月20日安全衛生委員会において、長期の日勤教育についての問題意識を現場長と共有しましたが「安急問題ではない」「この職でおけ議場ではない」として議論を拒否しました。以 原、12月27日と28日に東場表による見極めと29日までに当該総合員が書き上げた決意表明文を損略に、2023年1月6日より二人乗務による線見乗務が開始されます。なお、決意表明文を書き上げる際に、一部の管理者から何度も「見える覚悟をお願いします」と迫られ当該組合員は「組合金席めないと駄目だと感じた」と順しています。これは、パワーハラスメントと合わせて不当労働行為に繋がっており大きな問題です。その後の規息免疫では、一部の情報担当よりで、「実好を比一言一句問語っては因る「場所来より執手を送いてまたは早い」と指摘され、汽筒吸帳構造で汽筒吸鳴を忘れそうになると「汽筒は」と叱責が繰り返され、本務運転士からも

います。これは、パワーハラスメントと合 2. 当該組合員を消気体職にま その後の線見単務では、一部の指導担当よ となる面談を是正し、再発防

い」として当該組合員と管理者3名で面談が行われます。副区長からは運転を変わっていたことに対して「1 原理転上タビになった状態なのだから強い気持ちで押し返してほしかったのに、その甘えた気持ちにがっかりした」「シミュレーターで喚手している動画の姿と此べても質が落ちている」「看通の運転士と何ら比べて変わりない事ではダメ」「ホーム進入時ブレーや扱い中に、前部構職をハイビームからロービームに切り替えを行っており、ブレーキ扱いに集中していないと報告を受けている」「狭々と線見をやっても集務復帰でさない」と言われています。同席していた管理者からは「運輸区ナンバーワンの運転士を目指すなら甘い気持ちを捨てて取り組むこと」「指導一両共有し、指導一両無し、がつかりした」と当該組合員へ再乗務が出来なくなるのではないかと捉えられる言葉が一方的に伝えられました。と当該組合員へ再乗務が出来なくなるのではないかと捉えられる言葉が一方的に伝えられました。

当該組合員はその日の夜に分会長に電話し「運転士を辞めたい、等い」と連絡があり、その後も「この先もすっと見られているかと思うと耐えられない」。例に長に言われたら恐怖に耐えられない」「一回クビになったと言われ、運転士になれないなら退職しようと考えていたが、家族したられたべつると言われた」と話しています。現在、当該組合員は長期の日数数官と前談での一方的な神場により、医療機関から「うつ利」の影響をされ「医療施品入財」となってしまいました。これまでの一部管理者等の言動はパワーハラスメントであり、所じて許すことは出来ません。一学客選職保分会は緊急集全を開催し、今回の日勤教育や面談に対して「福知山緩緩線事故の時と同じ」「而談が責任追及になっている」など多くの思りの声が出されました。組合員の声幅により職場一の種保養談が進められてきていますが、支柱や一部管理者の一方的で現不尽なトップダウンの姿勢は施策の機管に反しており、鉄道の安全・安定輸送の最大の阻害でしかありません。のめて、真の原因究明から事象の本質に至る教育・訓練の実施とパワーハラスメントを接続するため、最優先で原因を完明し二度と繰り返さないための具体的な対策を明確に示すべきです。そして、1日でも早く当該組合員が職場推得できるように、前例にとらわれず誠実に対応することを強く求めます。



#### 申し入れ内容

1合員がトイレに行きたくなったことから、本務運転 毎級様を見受しました。その第二字数立実験区別区

- 1. 長期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。
- 2. 当該組合員を病気休職にまで追い込んだ長期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を是正し、再発防止に向けた具体的な対策を明確に示すこと。

懲罰的日勤教育・パワハラは許さない! 再発防止・職場復帰を目指したたかうぞ!



## NEWS



No.216 2023年4月16日

JR東労組大宮地本

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 <sub>大地申第 16 号</sub> 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①

### 第1回交渉を行うも第1項途中で中断!

 長期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!

(一日中断…)

組合:4M4E は結果的に何だったのか。4M4E の環境面はどうなのか? なぜ新人並みの教育が必要なのか。掘り下げて教えてほしい。

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!



原因究明できていない!

### ■「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無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」

等と追い込まれている!<br/>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。本人の状況すら把握できていない!



不十分な原因究明で行動 目標を作成させ、本人を さらに追い込んでいる!

## これでは 1 M(人)1 E(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!!



No.217 2023年4月19日

JR東労組大宮地本

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 <sub>大地申第 16 号</sub> 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②

 長期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。

### 交渉で議論した日勤の経過

○交渉日-4月14日

11月12日 発生場所:浦和~大宮操車場間 担当列車:2532Y

大宮総車場構内の出発信号機停止に対する ATS-P の停止パターンで常用最大ブレーキで停車

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 黒磯方面、日光方面へ現地確認 ※事象箇所とは関係ない箇所

■11月28日、12月18日 E131系(アキュム)、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 △△副長「区長は覚悟を持っているので、○○さんも見える覚悟をお願いします」

12月29日 決意表明作成 △△副長<u>「支社に言い返せるだけの武器が欲しい」ならびに「覚悟を持って」</u>連呼 その他変形日勤で行った事:シミュレーター、知悉度確認、事象の振り返り、指導された内容のまとめ等

□参考:約2カ月の日勤教育期間(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ってい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!!





No.231

2023年5月5日

JR東労組大宮地本

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 <sub>大地申第 16 号</sub> 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③

 長期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。

### 原因究明の 基礎となる

### 4M4E は適切に行われたか?①

交渉開催日:4月27日

組合: 改めて会社の認識を伺いたい。 なぜ今回4M4E を原因究明に取り入れたのか?

会社:本人の面談で原因を把握しづらかった為、深堀りするためである。

組合:会社としてなぜ4M4Eを行うのか?

会社:「なんで」「なんで」と深堀りしていって、表面に見えない真の原因を抽出する事を目的にしている。

· i組合:では4M4E を導入したきつかけを教えて欲しい。

会社:・・・・。

iala:会社としてどういう経緯、課題があって導入したのか?

会社:・・・。(課題をハッキリと回答出来ず)

組合: 支社が回答出来ないのだから職場に伝わっていると思えない。

それで4M4E をしつかりやったと言えないのではないか!!

会社:現場で4M4Eを行った管理者は支社での研修などを受けているので出来ている。

「組合:やっているというが支社が回答出来ていないではないか!



#### ○ヒューマンエラー分析の課題と導入の狙い

エラーを分析する場合、ヒューマンエラーに対する見方が表面的・硬直的になりやすく「エラーの原因はたるみ・鍛えるしかない」といった考えに偏りがちになる。
その為、要因が見落とされ、同種の事象が繰り返される。事故の再発・未然防止につなげていくためには、ヒューマンファクターの観点を踏まえたヒューマンエラーおよび自己分析手法が必須になる。
4M4E 分析はヒューマンファクターの観点から多面的に捉えるとともに対策も広い観点から検討できる現場社員にも理解しやすい手法といえる。

※参考: JR 東日本研究開発センター 安全研究所 計測と制御

### 支社が分からないのに現場が 4M4E を適切に行えるのか!?

No.232 2023年5月5日

JR東労組大宮地本

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 <sub>大地申第 16 号</sub> 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④

 長期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。

### 原因究明の 基礎となる

### 4M4E は適切に行われたか?②

交渉開催日:4月27日

·組合:4M4Eの人(MAN)以外の部分で回答出来る部分はあるのか?

会社:環境の面について烏山線交番に入っていたので南側(今回、事象を起こした方面)が EC 交番の 人と比べると行く機会が少なかった事実はあった。1 年程度調査し南側の乗務をどれくらい乗っ ていたのか調査し、月に3回程度乗っていたので、大きな要因ではないと判断した。

」組合:ライフサイクルも行かれた方だと思う。ライフサイクル前にはどういった乗務をしていたのか?

!会社:平成 17 年 (2005年)に DC 転換教育を行って以降は烏山線交番に入っていた。

·組合:烏山線交番とライフサイクル期間を含めるとどれくらい乗っていない期間があったのか?

¦会社:転換を行ってからの期間で見ると12年~13年くらいになる。

組合:これだけ乗られてないと特殊な乗務員ではないのか?今回の事象を4M4Eで掘り下げた時にこう

いった乗れていなかった環境を改善しようなどそういった議論もされないのか?

会社:管理者がしっかり把握出来ていなかったという管理という部分が課題となった。

組合:本人は長い間烏山線交番で乗務していた方で、宇都宮運転所(旧)は烏山線交番と EC 交番と分かれていた。訓練でも EC 交番の人と分かれて気動車の内容をやったり していたので電車の教育は不十分だったのではないか。逆に烏山線交番に EC 交番 から技量維持で行っていた時に不安でメモを置いている人もいた。乗務員が持って いる不安な部分が4M4E でなぜ出てこなかったのかと思う。(現場の声)

「会社:ライフサイクル復帰後一定の経験はしていたと思うが、見れていなかった視点もあったと思う。

'組合:こういった職場のリアルな声が4M4E に反映されていない現状は理解できない!

#### 当該組合員の背景

DC 転換 (2005年)

ライフサイクル復帰(2018年) 事象(2022年)

↑ 当該期間はほとんど EC 交番には入っていない!

↑月に3回程度



# 乗務経験の背景等も短り下げていない!!

No.233 2023年5月5日

JR東労組大宮地本

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 <sub>大地申第 16 号</sub> 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⑤

 長期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。

### 原因究明の 基礎となる

### 4M4E は適切に行われたのか?③

### 職場現実から議論!

交渉開催日:4月27日

組合: 宇都宮運輸区になった時にホワイトボード (きがかり事象を記入していた) がなくなったり達示室もなくなった。 過去の事象やきがかりが共有されず、全て他山の石はタブレットでしか共有されない。

一部指導員は4M4Eをやったのは聞いているが掘り下げた結果は聞いてないと言っている。

会社:掘り下げの視点の違いはあるかとは感じている。

組合: 宇都宮運輸区は乗務員から評判が悪い。事象の共有もしづらい、居場所もない、コミュニケーションも取りづらいなど多くの意見が出ている。ホワイトボードは気がかり事象を書いていたのではないか? そもそも今回の事象となった休日4行路の特徴は?

会社: 先行の貨物列車が遅れると注意現示 (11月の事象と同現象) が出るとも聞いている。

組合:だからホワイトボードみたいなものがあって共有出来ていれば防げたかもという声もある。こうい

う職場環境をつくった背景は!? こういった問題も「環境」などで出てこない

### 事からも本当の4M4Eとは言えないのではないか!

会社:そういった部分は4M4Eに出てきていないのは事実である。

組合: 会社として理想の運輸区はあると思うが、運輸区を作る時に現場(乗務員)から 色々と声が出たと思うが拒否したのはどこなのか? 支社ではないのか!?宇都宮運輸区の問題にすること自体おかしい!そういった事が積み重なって事象も起きたのではないか!?

会社:様々な意見があるという事は事実だと思うので、職場には伝えていきたい。

### 組合が主張した人(マン)以外の問題点

- ・要員を背景に見習い期間を短縮してきた職場の現状があった。
- ・大型交番化に向け烏山線交番の乗務に向けた期間など若手からの不満。
- ・ダイヤ改正で南方面への担当列車が減っている。
- ・気がかりなどを共有するホワイトボードなどが運輸区なり無くなった。
- ・運転経験のない管理者も増え、技量維持に対する考え方が希薄になっている。

会社の主張する4M4Eは 登場の現実が無く不十分だ!!