ŌMIYA NEWS

No.270　2023年7月6日　JR 東労組大宮地本

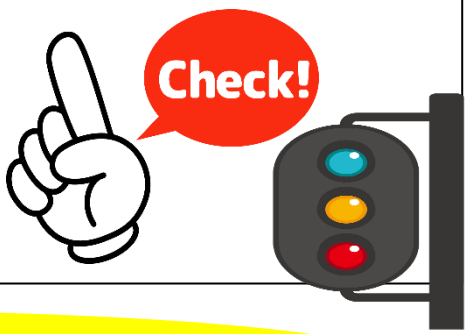
大地申第16号　**第３回パート①**　**６月29日**

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、真の原因究明による正常な職場運営を求める申し入れ

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。

前回の交渉で【会社が回答できなかった】4M4E を導入した狙いから回答される

組：JR 東日本が4M4E を導入してきた狙いは？
会：2004 年、事故の芽である注意を要する事象は大半がヒューマンエラーに起因しているという事で、ヒューマンエラーを撲滅するため、事故を事前に防止するため、ヒューマンエラーをヒューマンファクターの観点から分析するという事で導入した。
組：ヒューマンファクターとは？
会：人間はよくミスをする生き物と言われているが、そのミスに起因する人間の特性をヒューマンファクターと言う。
組：ヒューマンエラー自体が原因と捉えられてしまう。克服するために4M4E が重要という認識か？
会：その内容で間違いない。



ミスを起こしてしまった人の責任だけとせず、多面的にとらえていく重要性を一致！

組：当該行路は特殊な行路で、貨物列車が度々先行し注意現示が出る。当該組合員は認識していたか？
会：本人からは認識があったという発言はなかった。
組：職場では注意事項を共有できるモノがないという声がある。運輸区になりホワイトボードや達示室が無くなった。タブレットが主流になっているから戻さないとも言われた。
会：備品の権限は支社にない。職場の管理は現場長。最終的な判断は現場長なので、引き続き必要な備品等は職場から声を上げて欲しい。
組：達示室を設けるべきではないかという職場の大多数の乗務員から声が出ている事は認識しているのか。
会：社員の意見として聞いているが、大多数とは聞いていない。
組：ワンマン運転になり案内設定を教育していなかった。一目見てわかるものを作らなければならない。他の職場には達示室があり紙で貼ってある。見える化しないといけないのでは。
会：紙の媒体ではだめとは言っていない。

働きやすい職場環境は現場の声でしか作れない！

ŌMIYA NEWS
No.271　2023年7月6日　JR 東労組大宮地本

大地申第16号　**第３回パート②**　**６月29日**

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、真の原因究明による正常な職場運営を求める申し入れ

会社と組合でこんなにも異なる4M4E

会社による原因究明

ほぼ人のせい!?

組合が示した4つの対策

M【要因】		E【対策】	
人	・見なくても大丈夫だという成功体験からの意図的行動型のエラー	・新人並みの教育	基本動作を行う意味を理解する
もの	・D-TAC により時刻表の採時が見えづらく、信号よりもそちらへ気がいってしまった	・直ぐに改修出来ない ・他の方がエラーしていないのを鑑みれば主要な要因ではない	タブレットではなく乗務員が使いやすい場所に情報を共有し事故の芽を摘めるモノを設置する
環境	・天候がよく沿線にカメラマンがいたりして気が散ってしまった	・そういう環境は他の場面でも発生するため、気を取られることなく基本動作に集中する	南方面への行路を増やしダイヤ改正作業に余裕を持たせ不安なく乗務出来る乗務割交番をつくる
マネジメント	・添乗時に指導内容の記載をしていなかった ・社員把握を出来てなかった事が課題	・添乗時など指導した内容を全て記入し、共有する。 ・個人の把握や情報共有をしていく	労務管理強化ではなく、分からない事が聞けて解決できるような乗務員と管理者の関係をつくる

責任追及と労務管理では安全は守れない！