



ŌMIYA NEWS



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。

大地申第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 義
東日本旅客鉄道労働組合
大宮地方本部
執行委員長 川澄 新

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

JR東労組大宮地本は、事故や事象に対して原因究明委員会を積み上げ、鉄道の安全・安定輸送の確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、東北貨物線、浦和〜大宮操車場駅間の信号機を確認せず、場内信号機の注意表示を98キロで走行するという事象が発生しました。

この事象を受けて、当該組合員は11月13日より日勤となりました。職場では指導担当が中心となり再乗務に向けた教育カリキュラムを設定し「5日間の日勤と総見で2回回り乗務をして単独乗務」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収斂にされ、12月末日まで支社の指示に基づく先の見えない日勤教育が行われます。その内容は、シミュレーターによる基本動作の確認や出区点検手順・車両機器の教育、さらには具体的な行動目標の記載を促され「私生活においても整理整頓で心と体に染み込ませる」「誰から見られても大丈夫な身だしなみで運転」「運転区ナンバー1の基本動作・指差喚呼を継続して行う」など事象と無関係なことまで約束させられており、原因究明に基づかない精神論が押し付けられています。このような日勤が30日以上繰り返されたことによる当該組合員の精神的苦痛は計り知れません。

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「安全問題ではない」「この場で話す議題ではない」として議論を拒否しました。以降、12月27日と28日に現場長による見極めと29日までに当該組合員が書き上げた決意表明文を根拠に、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「組合を辞めないと駄目だと感じた」と話しています。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。その後の線見乗務では、一部の指導担当より「喚呼など一言一句間違っただけで」「喚呼より喚呼が早い(または早い)」と指摘され、汽笛鳴らさず汽笛を鳴らさずなる「汽笛は」と叱責が繰り返され、本務運転士からも

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えていたことに対して「1回運転士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」「シミュレーターで喚呼している動画の姿と比べても質が落ちている」「普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キ扱い中に、前部標識をハイビームからロービームに切り替えを行って、ブレーキ扱いに集中していない」と報告を受けている。「談々と意見をやっても乗務復帰できない」と言われています。同様していた管理者からは「運転区ナンバー1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」「指導一同共有し、指導一同乗組し、がっかりした」と当該組合員へ再乗務が出来なくなるのではないかと言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、強い」と連絡があり、その後も「この先もずっと見られているかと思うと耐えられない」「副区長に言われたら恐怖に耐えられない」「一回クビになったらと言われ、運転士になれないなら退職しようと考えていたが、家族からそれはやめろと言われた」と話しています。現在、当該組合員は長期の日勤教育と面談での一方的な作戦により、医療機関から「うつ病」の診断を受け「医療保護入院」となっています。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、斯げで許すことは出来ません。宇都宮運輸区分会は緊急集会を開催し、今回の日勤教育や面談に対して「福知山線脱線事故の時と同じ」「面談が責任追及になっている」など多くの怒りの声が出されました。組合員の声にもあるように、まさに福知山線脱線事故直後の強い危機感を掻き立てるを得ません。組織の再編により職場への権限委譲が進められてきていますが、支社や一部管理者の一方的で理不尽なトップダウンの姿勢は施策の趣旨に反しており、鉄道の安全・安定輸送の最大の障害でしかありません。改めて、真の原因究明から事象の本質に迫る教育・訓練の実施とパワー・ハラスメントを撲滅するため、最優先で原因を究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復帰できるように、前例にとらわれず誠実に対応することを強く求めます。

従いまして、下記の通り申し入れを行いますので誠懇に御対応をお願いします。

- 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。



申し入れ内容

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！**