



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
大地申第 16 号 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

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。

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」と深堀りしていつて、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。

組合：では4M4E を導入したきっかけを教えて欲しい。

会社：……。

組合：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 をしっ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！？**



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
大地申第 16 号 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

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。

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掘り下げていない！！



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
大地申第 16 号 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

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。

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。ホワイトボードはきがか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)から色々と言っ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。
- ・きがか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 職場の現実が無く不十分だ！！