



2023年 3月15日
第166号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申 15号 第4回 団体交渉報告（3月14日）その①

「懲罰的日勤教育を直ちにやめ、ヒューマンファクターの観点による原因究明に基づき早期の復帰を求める緊急申し入れ」

パワハラ日勤教育の被害者に対し 団体交渉の最中に転勤発令！

国府津運輸区における懲罰的日勤教育問題で3月14日、地本は申15号第4回団体交渉を行い、引き続き日勤教育の全容解明とカリキュラムの問題点について質しました。

パワハラ被害者は異動・加害者は残留

組合側	会社回答
団交中にも関わらず、3月14日付で、当該組員に対して別の乗務員職場へ異動発令があった。	団体交渉中であるかないかは関係ない。幕引きを図るわけではない。広く言えば任用の基準である。
パワハラを行った、現場長との関係によるものか。	否定はしない。引き離すわけではなく成長を考えてのことだ。
産業医と面談を行った理由は何か。	会社としての総合的判断だ。
復帰教育途中の異動は聞いたことがない。今の職場でできないのか。本人と寄り添うと述べられてきた。	国府津で行った教育をゼロからやり直すことはない。異動先で単独乗務をめざして教育を行う。会社として次の職場でやる方が良いと判断した。

本人不在のプレゼン資料づくりについて

本人はできないと言ったのに、なぜ PowerPoint のプレゼン資料の作成を行わせたのか。	新しいものにチャレンジしようということ。自分の考えを示すツールであり、内勤もフォローしながら行った。
1月10日に手伝った副長に対し、区長が「おまえの入れ知恵は必要ない」と言った意図は何か。本人はアドバイスがためになったと感じている。	最初から答えを与えるようなものは良くない。現場の判断である。自分で考えてもらうためだ。
1月12日は指導員が付きっきりで編集し、ほぼ他人が作ったものになっていた。10日の対応と矛盾しないか。	作成に時間をかけ過ぎないために、最後の仕上げ部分でそのような対応をした。
「区長の好きそうな言葉」を入れている。	内勤の目で見ても、責任者たる区長へ訴えかけるものとした。
再教育ではプレゼンが必要なのか。発表や、誰に見せるのかといったことは決まっていたのか。	内勤総体で関わってきた。手段の一つでありマストではない。自分を振り返り、考えをまとめ復命して欲しいという意図だ。

長期にわたる日勤教育を行った経緯について

1月17日、指導員が「元のカリキュラムに戻す」と言ったが、いつからカリキュラムが変化したのか。	12月5日の事象後、12月8日の聞き取りが変化点だ。教育を考える中で、違う視点が必要と判断して変えてきた。
聞き取りにおける本人の申告に基づいて変えたのか。 形さえできれば何でも良いの??	本人の申告だけではないが、運転士としての意識を確認する必要があった。1月16日のプレゼンにより、姿勢や意識の理解が得られたので、実乗務のカリキュラムに戻した。
全てがあいまい。明確な基準が一つもない。	事柄や状況に応じて変わりうる。

教育期間も人事異動も現場長の胸三寸! ?