



2023年 3月30日  
第179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5回 団体交渉報告（3月24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」

3. 今後も懲罰的日勤教育は行わないこと。また、教育にあたっては、目的、期間、到達目標を対象者に明確にした上で臨むこと。  
【会社回答】引き続き、必要な指導・教育は実施していく考えである。

### 教育に基準はあるがコレという答えはない！？じゃあどうするの？

組合側	会社回答
異動に伴う教育や乗務員登用など一般的教育において、理解度、習熟度によって期間が延びる場合はあり得る。今回は「乗務復帰に向けて」が「教育の目的だ」と言うが、 <b>具体的に何を習熟すれば良いのか？</b> 示されないから、教育期間も示されないのではないかと。	事象が発生し、原因究明・事象の深掘りをして確認の上で、背後要因、課題を整理していった。基本動作をしっかり継続できるように意識を変えていくため時間をかけた。お客さま視点、運転士の資質など様々考えた。1月中旬をめざそうと段階段階ごとに考え場面場面で示してきた。当初考えていたプランもあるが予定を変更してやってきた。本人の気づきがあり確認できたので、シミュレータ・ハンドル訓練になった。場面場面で一緒に考えながらやってきた。
この間の交渉で「それを言ってしまったら、答えがわかってしまう」と回答しているが、その「答え」とは何か？	<b>最初から答えを用意して本人が聞くだけではダメ。</b> 本人がいろんな材料をもとに考えながら腹落ちして行動に結びつけていくことが大事。
区長面談で「社会人として足りていない」「お客さま視点」など様々言われているが、その <b>中身が何をやれば良いかわからない。「マインド」など基準が見えないもの</b> になっているので、いつまでなのか不安になる。	<b>あらかじめ決まった答えが用意されているわけではない。</b> 本人がいろんな材料をもとに考えて答えを導き出す。
決まった答えがないものに対して、 <b>どういったものを答えとして示せば良いのか。</b>	1月16日のパワーポイントにまとめていただいた内容。それが一つの答え。内容だけではなく考えていただいた過程も重要。
パワーポイントで足りないものを補えたとの判断か。	そうだ。運転士の復帰に繋がるものと判断した。
その判断基準が現場長の胸三寸で決まってしまうから見えてこない。だから副長も「区長にアピールするために」と変なアドバイスになっている。 <b>本人は何をめざせば良いかわからない。</b>	<b>会社としても一切基準がないわけではない。運転士の資質について基本的な考え方はある。</b> 全てを示すものではない。
すべての回答に「ベースはある」が「それがすべてではない」となると、 <b>それ以外に何をめざせば良いのか。</b> 裁量が現場長の胸三寸になってしまうと着地点がない。「規律正しく良識をもって行動する」というのも抽象的。抽象のものを誰がどの様に量っていくのか。	就業規則という大きな規則があり、運転士としても決まったルールがある。区所でルールを定めている所もある。それに沿ってしっかりやるのが大前提。本人との面談や添乗で判断していく。

### 到達目標・教育期間が明確に示されないのは人間性を問題にしているからだ！

見えない内面を押し量っている。人間性を問題にするからゴールが見えない。教育する側の主観で「こうなれば良いな」となるから、発言がハラスメントになる。	その人の一面を見て判断することはしない。本人の言動を見聞きして判断していく。人格を否定したり、ハラスメントもまったくない。
この間の回答は「不良社員」「ダメ社員」と言っているようだ。	そのようなことは言っていない。そのようなことはない。
「現場長の腹落ち感」と言っている時点で同じ。 <b>現場長が描く社員像・運転士像になっていて、それが明確に示されない。</b>	社員像は一人ひとり違う。様々意識は確認する。答えは「こうだよ」ではなく一緒に考えていく。人格否定はない。
国府津運輸区の教育する側は方針があったとしても一致されていない。「乗せる乗せないも俺したい」という言葉もあった。	個々のやり取りを深めない。主張は聞く。教育の目的は同じような事象を防ぐ。事故防止。その目的を果たすため。
退職する社員に対し <b>現場長から「お前は何をやっても成功しない」と言われている。</b> 「目的のため」と言われても、そういう風土となっている。捉え方と言うが、そこは受け止めるべき。	会話にどういう前後があったかわからない。人格否定の認識はない。いまのままではダメだから変えてもらいたい。ハラスメントは是としない。感じ方は受け止める。
JR西日本は一律に教育期間を定めている。福知山線脱線事故の反省として定めている。会社はどのような見解か。	それは西日本の考え。一つひとつ原因究明していくのが大事。西日本が日数を定めているから、同じように日数を定めることは考えていない。
事故の原因として「日勤教育が気になった」とある。国府津運輸区の件で <b>萎縮する社員も</b> でてくる。 <b>極めて安全問題</b> として今回の申し入れがある。明確な目的・期間を定めるべき。	西日本も大きな事故があって対策をつくられた。当社でも様々な事象から対策を積み重ねてきた。引き続き安全第一で対策を積み重ねていく。

明確な目的・期間が示されない「教育」こそ、懲罰的日勤教育に至る原因だ！