

人権侵害・人間破壊のパワーハラスメントを許さず、

当該組合員の早期職場復帰とご家族が安心して生活できる環境をつくり出すため、
労災認定のたたかいを全組合員で共にたたかおう!

J R東労組横浜地方本部

【たたかいの柱】

- ①職場に原因究明委員会をつくり、みんなで決めてみんなで守るたたかい
- ②パワハラ労災の認定に向けて、闘争支援体制を職場に確立するたたかい（闘争支援カンパ）

【宇都宮運輸区での事象・懲罰的日勤教育の経過について】

①2022年11月12日

宇都宮線（浦和一大宮操車場間）、信号確認を行わずに速度超過してしまい、保安装置が作動して停車した。※場内信号機の注意現示（55km/h以下）のところ、98km/hで走行

・2022年11月13日～12月31日

乗務停止と先の見えない長期の日勤教育。

⇒当初は5日間の日勤と線見2徹と示されたが、支社の指示により長期の日勤教育となった。

⇒事象と無関係な具体的目標の設定を求められる。「運輸区 No.1 の基本動作」「私生活においても整理整頓で心と体に染み込ませる」など。

⇒「覚悟を持って」を連呼され、

「決意表明」は繰り返し赤入れをされて4通も作成させられた。

②2023年1月～

二人乗務を開始させたが、指導担当から立場を利用したハラスメント行為が行われ、管理者からは恫喝による人権侵害・人間破壊が行われた。

⇒「一言一句間違っては困る」「喚呼標より喚呼が遅い、早い」「気笛は」と強く指摘される。

⇒管理者などから、ことあるごとに「No.1」「No.1」と揶揄される。

③2023年1月31日

動看中、トイレに行きたいと本務運転士に運転席に座ってもらった事について翌日に聞き取り。

⇒「一回運転士をクビになった状態」「シュミレーターでの喚呼している動画時の姿と比べても質が落ちている。普通の運転士と変わらない」など叱責された。

④2023年2月9日

「日勤教育」で精神的に追い込まれて「うつ病」と診断された。2月10日から病欠となり、状態がさらに悪化し2月13日から「医療保護入院（自殺防止）」となった。

職場へ行きたくない 電話する事もこわい
管理者からのこれまでの指摘が頭をよぎる
眠れなくて だるく ふらつく めまい 耳鳴り 胸がしめつけられる
気持ちが不安定で急に涙が出る 絶望感 虚無感
大きな不安 もう仕事出来ない
上司にまた何か言われる こわい
マニュアルから少しでもズレると上部に報告されてしまう
今までやってきた事無駄だった キャリアも無駄
仕事やめたい
何を会社が求めているのか分からない
また事故や失敗するのではないかと
もっと大きな事やってしまう
必要とされてない
居場所はない
クビなんですもう 仕方なく2人乗務だったんだ
運転士の信頼なんか回復出来るわけがないんだ
これから一生会社からかんじられてく
自分の行動でサポートしてくれた人達を落胆させてしまった
別の事象おこした人は、一週間程度で復帰 おれは出来そこないと感じさせられた
覚悟をもってやれと極限までおいつめられてた
もう後がない
面談も3人のかんり者 うち2人から強い指摘 1人は背中をおしてくれたが一瞬で何かが切れた もう無理 おれはだめなんだ おわってんだ
おわっちゃったんだ

Aさんからの手紙(2023/2/9)

Aさんからの手紙(2023/3/4)

2/9に初診を受け、2/14に入院しましたが、体調ダメになってから1ヶ月になりました。

今現在、体調としてはメンタル面が安定せず、管理者、会社への恐さと、自分のやってきた事のむなしさと、これから先がどうなるのかの不安とで上向きになれない自分がいます。

なんとかしなくてはと思うのですがどうしたらよいのかなやんでしまう日々で。

特にあの3人からの仕打ちを思いだすと寝れずに身体が固まり、金しばり状態なのか、死んでしまうと思いいナスコールをして助けてもらってる事もあります。



※精神保健福祉法に基づく入院形態は、1. 任意入院 2. 措置入院 3. 医療保護入院 4. 応急入院の4つ

3 医療保護入院(法第33条)

【対象】 入院を必要とする精神障害者で、自傷他害のおそれはないが、任意入院を行う状態にない者
【要件等】 精神保健指定医(又は特定医師)の診察及び家族等のうちいずれかの者の同意が必要
(特定医師による診察の場合は12時間まで)

【宇都宮運輸区分会で開催した原因究明委員会】

- ①MAN = 人間、仲間、上司など、知識・経験・技量不足、注意力など人間系
- ・沿線の子供に手を振っていた。
 - ・ダイヤ改正後初の連結のため戻ったら復習しなければと考えていた。
 - ・遅れていて進行現示以外の信号現示はされないと思っていた。また、回復運転をしていた。
 - ・乗務機会が少なく不慣れな線区のため、遅れると他の乗務員に迷惑がかかると考えていた。
- ②MACHINE = 機械、設備の不具合など、機械操作や作業のわかりにくさなど設備系
- ・電気機関車と電車で信号現示が異なっている。
- ③MEDIA = 環境・情報など、悪天候、情報に関する要因、作業環境系
- ・気がかりなど共有するホワイトボードなどが運輸区になり無くなった。
 - ・過去の事象や気がかりは共有されず、他山の石は全てタブレットでしか共有されていない。
- ④MANAGEMENT = 管理、教育など、指示、通告、マニュアルの不十分、人員配置など管理系
- ・旧宇都宮運転所は烏山線交番(DC)と EC 交番(電車)と分れており、当該組合員は、2005年に DC 転換し烏山線交番に入る。
 - ・2018年のライフサイクル復帰まで13年間 EC 交番(電車)には入っておらず、2018年以降も月に3回程度しか南方(東京方面)の乗務がない。
 - ・ダイヤ改正で南方(東京方面)の担当列車が減っている。
 - ・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。
 - ・E231系の導入により線区の最高速度が120km/hとなったためカーブ制限を覚え直さなければならぬが、運転時分に余裕があったため、その様な教育・指導となっていなかった。
 - ・運転経験のない管理者も増え、技術維持に対する考え方が希薄になっている。

【団体交渉・大地申第16号交渉経過】

- ①第1回交渉 2023年4月14日【12月末までの時系列・具体的な行動目標・4M4E】
- 会社：会社として4M4Eをやってきた。不十分と考えていない。原因究明した最終的な原因は「自信が過信となっていた」とし、新人並みの教育が必要と判断した。
- 組合：本人ばかりの問題になり他の環境・マネジメントが出てこない。会社の対策は1M1E。
自信が過信となってきたからその対策が新人並みの教育となる根拠が分からない。
具体的行動目標を書いた日に組合員と食事したら、残しており既に追い込まれていた。
「運輸区で1番の運転士を目指す」と書いた結果、本人を追い込んだのではないか？
- ②第2回交渉 2023年4月27日【4M4E】
- 会社：烏山線交番(DC)に長く入っていて、EC(電車)が少ないと認識。
月3回程度南方(東京方面)乗務していたので問題ない。
先行貨物列車が遅れると停止信号になることが発生する行路であることは認識している。

組合：本人は長い間、烏山線交番に乗務していた。南方(東京方面)の乗務不安を感じていた。
そういう背景が会社から出されないのが問題。以前(運輸区以前)は行路の注意点などホワイト
 トボードで共有したりしていた。

会社が4M4Eを導入した経緯を回答できないのに現場でわかるわけない。

③第3回交渉 2023年6月29日【4M4Eを導入した経緯について回答】

会社の示してきた4M4Eと組合が示した4M4Eに大きくずれている事が判明する。

会社：原因究明メンバー

区長、副区長(運転士経験無し)

指導副長(運転士経験無し)

指導担当(烏山線など未経験)

④第4回目交渉 2023年7月27日

【年末に書いた決意表明について】

会社：決意表明は会社として書かせているもの
 ではない。人を追求するために書いている
 わけではない。本人が事故を振り返り
 見つめやすくするため。

組合：具体的行動目標や決意表明で書いた内容
 が、後で現場管理者に使われて(運輸区
 No.1の運士を目指すなら甘えを捨てるべき)
 本人を追い込んだ。決意表明など必要
 ない。「見える覚悟」と現場管理者に言わ
 れ本人は組合を辞めないといけないと感
 じた。極めて不当労働行為である。

	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
もの	・D-TACにより時刻表の探知が見えづらく、信号よりもそちらへ気がいったしまった	・直ぐに改修出来ない ・他の方がエラーしていないのを窺いれば主要な要因ではない
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、気を散らせることなく基本動作に集中する
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 ・社員把握が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

基本動作を行う意味を理解する
 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工/を設置する
 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別交番をつくる
 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!

【現状について】

- ・5月12日以降大宮地本は、本人・顧問弁護士と6回の打ち合わせを行い、労災申請の準備を行ってきた。現在は申請書類等の準備が終了し最終段階。
- ・5月13日に退院。病状が良くなったの退院ではなく、病床の関係。現在は2日に一度、病院に行き復帰に向けたリハビリを行っている。
- ・車を運転して病院に向かう道中も「誰かに見られている」と当時の事がフラッシュバックして、路肩に車を止めて落ち着かせてから通院している状況。
- ・分会は月に一度は本人と会っている。8月9日の面会では、仕事復帰に向けた焦りから薬の量が増えていると語られた。
- ・直近の診察では、10月1日～1月末まで休職が必要と診断される。本人は、「嘘をつかれた絶望感」「自分は必要とされていない虚無感」「あの三人(現場管理者)への恐怖感」から夜中何度も目を覚ましてしまう。
- ・経済的な部分として、2月から病欠となり180日で病気休職になるため収入がなくなる。家族(奥様)の収入はあるものの、健康保険や厚生年金、税金(去年の所得に対する納税のため)等を毎月10万円程度会社に戻し入れしている状況。

【パワハラ労災をなぜたたかうのか？】

精神障害の労災認定が行われると、業務と精神疾患の相当因果関係を公的な機関である労働基準監督署が承認したことになり、慰謝料・損害賠償請求が認められやすくなる。また、給料の約80%が支給され、病院代・薬代も無料になる。しかし、うつ病・適応障害・精神疾患精神障害の労災認定率は36%程と低い。

会社は戦略的パワハラで意図的に精神的に社員を追い込み、法規制のかかる解雇ではなく「自ら辞める」選択をさせる。当該社員は精神を破壊されたうえ、収入も絶たれ生活が困難となり、単独での権利行使は困難となる。一方会社は、たまにケアしているとなれば義務は果たしていると主張できる。この状況下では、当該社員ひとりではたたかえないため支援が必要となる。

【大宮地本のたたかい】

大宮地本は、この問題が風化していることに危機感を持ち、当該組合員と家族を支えていくため、自主的に当該組合員と共にたたかうためのカンパを開始している。そして、現在までの当該組合員の状況と人権侵害・人間破壊の経営姿勢を明らかにし、安全風土の再確立を組合員・未加入者とともにつくり出し、組織強化・拡大を図っている。

【まとめ】

国府津運輸区の事象でも明らかなように、事象に対して会社による懲罰的日勤教育が行われています。会社は原因究明と言いつつも1M1Eで事象を起こした本人に対する責任追及を通じ社員の意識変革を行っています。最近では、ヒューマンエラーに対し「次はないぞ」と約束させ、ダメなものは取り替えてしまえと言わんばかりの配置転換が行われています。

私たちは、繰り返される懲罰的日勤教育は、JR東労組破壊を目的とした会社攻撃であることをJR西労の仲間から学びました。

事象をそのままにせず、何かあったら集まって話し合う。そして、仲間との本音の議論から導き出された原因に対して対策を立てる。その対策を水平展開してJR東労組の方針へと高め、全組合員で実践していきましょう。それが安全で働きやすい職場をつくることと、仲間を守ることにつながります。

8月5日、東海道線大船駅構内で発生した電化柱衝突事故は、いまだに原因が明らかになっていません。この事象のみならず、JR東日本管内では一歩間違えれば組合員・社員、そしてお客さまの命を奪いかねない重大事故・事象が多発しています。

「みんなで決めて、みんなで守る」を柱にして、「責任追及から原因究明」へ安全文化の再確立をJR東労組からつくり出そうではありませんか！

国府津運輸区、宇都宮運輸区、盛岡新幹線運輸区での「懲罰的日勤教育」、豊田運輸区での「人間破壊の強制転勤」、いずれも会社はパワハラを認めていません。このような会社姿勢に抗するたたかいとして、「パワハラ労災申請」で奮闘する大宮地本・宇都宮運輸区分会の仲間と家族を支え、パワハラ労災を認めさせるため横浜地本の全組合員でたたかうではありませんか！

2023年9月