



2026年 6月13日
第220号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



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

**横地申
第6号**

「懲罰的な日勤およびヒューマンエラーに対する処分を直ちに止め、線路内落とし物拾得作業について、乗務員を含めた関係する全社員に統一した教育を求める申し入れ」3期日目(6/10)団体交渉を行う！①

【3期日目 1項の議論内容再確認から再開】

冒頭、2期日目までの議論内容を振り返り、改めて事象の原因と教育体制についての認識すり合わせを行う！

| 組 合 | 会 社 |
|---|---|
| 認識の確認① 事象の原因は何だったのか？ | |
| 改めて事象における原因は何か。 以前の交渉で「その場から離れたのが本質」と回答していたが・・・ | ① お客さまとホーム側を超えて手が出た際に、列車が侵入し気笛吹鳴を受けた。 ② 背後要因について作業員と列車見張り員との意思疎通ができなかった。 |
| 作業員と列車見張り員に目が行きがちだが、作業を指示する側(管理者)にも課題があったのではないか。 | 作業に入る前に一つ声掛け(覗き込まないで)があれば、今回事象があったので、しっかり行うのが対策になる。 |
| 手を伸ばす旅客を駅社員が制止できなかったことが原因ではないか？ | そちらも一つの要因であるということ。 |
| 二人は落とし物を知っていた。別の原因があったのではないか。仮に引継ぎしても防げない。 | 心理面は理解するが、旅客から聞いていたことを伝えるべきであった。その場から離れることを伝えていなかった。 |
| 列車接近前に落ちた場所を互いに知っているなかで、連携不足という認識は変わらないのか。 | お互いにどう動くか言葉に出して伝えること。 要因の一つである。 |
| 認識の確認② 現場社員に対する教育はきちんと実施されていたのか？ | |
| 必要な教育をしているというがどういった教育をしているのか。 | 返子駅管理者へのフォロー、横浜駅管理者も返子駅に行って面談を実施。当該社員を横浜駅に戻す判断に至っていない。 |
| 課題は何であったのか。 | 引継ぎができていないこと。 |
| 二期日目にマジックハンドは取り間違いではないと認識している。 | 二人とも作業に従事しており、取り間違いの証言もあったが、 この点は本質ではない。 |
| 教育体制、現場総体で課題があったのではないか | 要因は一つではない。課題に対してしっかりと教育していく。 |
| 教育体制に課題があったでよいか。 | 課題があることについて教育していく。 |

意思疎通・連携不足の会社回答に終始し、労使の認識の一致が図られず「対立」！を確認し1項は終了！

2. 9月24日、京浜東北線横浜駅で発生した「線路内落とし物確認中に気笛吹鳴を受けた事象」において輸送指令との連絡者を担当した社員に対し、正しい原因究明に基づく教育を行うとともに、事象以前の勤務形態に戻すこと。

【会社回答】事象の原因分析を踏まえ、経験のある業務を通じて、業務に関する相互連携の必要性について確認しているところである。なお、社員の配置については、社員の適性や習熟度を確認しながら判断することを考えているところである

| 組 合 | 会 社 |
|------------------------------------|---|
| 事象の原因分析とあるが、どのような原因分析を行ってきたのか。 | 状況の把握と当時携わった人の聞き取りを行った。 |
| 相互の連携の必要性は、どのようなことを指しているのか。 | お互い作業にするにあたってはしっかり伝えるべきこと。 |
| 社員の習熟度というが、習熟度の判断基準は何か。 | <u>以前の勤務形態に対して現在返子駅で業務をしている。</u> <u>しっかり見て最終的には箇所長が判断する。</u> |
| 事象後の教育についてはどうか。 | 課題のあった部分について業務の中で、相手に対して内容を伝えていくことを通じて課題解決に取り組んでいる。 |
| 該当する社員に対して、習熟度を測りながら業務に復帰しているでよいか。 | 課題は様々あるが、引き続き焦点を挙げながら、一つの業務の中で課題に向けて取り組んでいる。 |
| 当該社員においても同様か。 | 机上で勉強し副長と一緒に見習いを経て見極め確認をし、通常業務に戻っていただく。 |
| 習熟度を高めるなら横浜駅で従事させるべきではないか。 | <u>横浜駅で事象があった。危険な状況をつくり出しかねないという箇所長の判断。</u> |