



2026年 6月13日
第221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! ②

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
なぜ横浜駅の勤務を外されているのか。	習熟度を高めていくのが本人のため、経験のある駅で取り組んでいただく。
なぜ泊まり勤務ができていた当該社員が今の勤務形態なのか。	意思疎通が課題。ここに取り組んでいただく。経験がある業務の中で取り組んでいただく。泊まり勤務だろうがこれが問題ではない。主に一つの業務の中で課題に向けて取り組んでいる。
当該社員は納得感を持って従事されているのか。	最終的には箇所長の判断。問題ないという判断ができれば。
最終的な箇所長の判断はどこか。	逗子駅と横浜駅。
当初、元に戻していくとしたが、その認識は変わらないか。	はい、その通り。現時点でその判断に至っていない。今後課題克服という判断に至れば。
長期化している原因は。	最終的に横浜駅ホーム業務に戻して良い判断に至っていない。課題克服できていないということ。
課題の遺失業務に関わる教育をストレートにやればよいのに。あえて遺失物業務にこだわる理由は。	もともと逗子駅で携わっていた業務の中で、一つ一つの作業まで把握していないが遺失物登録や旅客対応、社員間の確認と業務の中で課題解決に向けて取り組んでいただく。
社員間の連携も旅客とのコミュニケーションが深まれば遺失物の引継ぎはできるという認識か。	その通り。
見張りにつかないところから輸送業務につかないと指示が変わった経緯は。	管理者・マネージャーが来て融合元の逗子駅においてこれまで携わっているような中で意思疎通、秘訣に関して教育を行うのが適切。
9月24日の事象があり、見張りの打ち合わせの重要性を再徹底していくと横浜駅の管理者から言われた。見張りの打ち合わせの重要性の教育がされていないと聞く。	当該社員には事象が起こる前も後も勉強会で行っている。
勉強会とは別に責任をもって教育をやるべきだ。	必要な教育をしている。できる業務の中でやってもらっている。
当該社員の課題解決に向けて、目標を持たせていかないと本人のモチベーションが上がらない。なかなか見えていないのでは。	判断に至っていないと認識している。
整合性が取れない。社員の活躍のフィールドを広げていくとしているが、なぜ逗子駅の遺失物担当に固執するのか。	色々やっていただきたい。遺失物業務以外も取り組みが広がっている。同じ業務を繰り返して習熟度を上げていく。
逗子駅では当該社員だけでなく現場の社員を巻き込みながらやっている。8ヶ月頑張ってきたけども今時点で「まだ無理」と言われても現場は納得できない。判断基準が明確に示されない。本人はどれだけ頑張って、周りはどうすればよいのかという現状だ。	本人が頑張っている認識はある。融合先の横浜駅に戻す判断に至っていない。 判断基準は管理者の判断になる。
融合先の横浜駅で復帰を目指している認識でよいか。	そうだ。
現場で判断基準が示されない。曖昧なところが続いている。当該社員へのパワハラとして該当しないか。	ハラスメントに関して受ける側の気持ちがある。月一回向き合い面談しているなかで、お互いにコミュニケーションとらないと着地点は見いだせない。互いに合わせて着地点を見出していく。

**会社と認識が合わず。2項も「対立」で終了！
現場に丸投げ・教育も現場任せ。責任も現場任せか？今の会社は自浄能力さえない！**