



2026年 7月 4日
第231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」4期日目(6/24)団体交渉を行う! ③

5. 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対し、「通達」を含め統一した教育を実施すること。
【会社回答】通達等に則り、落とし物拾得作業に従事する全社員に必要な教育を実施している。

組 合	会 社
落とし物拾得作業に従事する社員とは誰を指すのか。	駅社員および融合で駅業務を担う乗務員である。
この件で、列車在線中における線路内落とし物拾得作業に対して、運転士と駅と指令がどのように対応するのかが現場判断となった。教育はどうだったのか。	必要な教育は行っている。
なぜこのような判断が分かれることになったのか。	駅側の取り扱いに間違いはない。
運転士が作業を止めるように要請する判断について、どのように考えているのか。	車両を熟知している運転士の判断は否定するものではない。
教育をしているというが、列車在線中に線路内落とし物拾得作業を行うことに対する教育は統一されているのか。	触車事故防止手引きに則り行っている。
触車事故防止手引きと言うが、それに基づいて教育しているということか。	そのように考えている。

☆通達についての認識☆

安全に関わる「通達」は現場社員までどのように周知されているのか。	関係するものは社員に周知する。勉強会で周知する。駅では定期的な教育を行っており、記録簿に入力して見える化を図っている。
その内容が作業に関わる全ての社員に伝わっているか。	伝わっている認識である。
では、なぜ「うちの職場の取り扱いは変わらない」となるのか。	各現場で伝え方は様々である。
組合員からは「イイね」を押したら終わり。「読んでいなくても関係ない」と聞こえてくる。	伝わっていないのであれば、きちんと伝えていかなければならない。支社も巡回している。
コミュニケーションの課題がある。タブレットに配信されても見ない人もいます。	コミュニケーションは必要であるが、タブレットも必要であり、どちらも大事。必要な教育を行う考えに変わりはない。

通達が「配信して終わり」では社員に伝わらない!丁寧なコミュニケーションでしっかり伝えるべきだ!

通達についてはどのような認識を持っているのか。	非常に重要だと認識している。
通達や触車事故防止手引き等、何を根拠にして作業しているのかといった教育を求める。	意見として承る。

☆安全綱領にもある「疑わしい時はもっとも安全と認められる道をとる」べきだ☆

人命を守ることが最大の使命である。	安全はトッププライオリティとして組合側と問題意識は一致する。
危険だと判断した社員がいた場合、その判断が優先されるのか。	危険と判断した場合、作業を止めることが優先される。
今回に限らず、あらゆる作業においても同様か。	その場で危険だと判断される場合はそうである。

【交渉の最後に】

会社として、100%感電しないと言い切れない作業を止めること。社員が感電や命を落としてからでは遅い。安全第一として、今ある在線中の落とし物拾得作業を止め、現場社員が安全で納得できる作業・教育を求める。



私たち現場で働く社員の命が脅かされ、何かあってからでは遅い!
現場で行っている作業を見直し、もっとも安全と認められる道をとろう!



全5項目の議論が終了!懲罰的な日勤教育は絶対に許さない!
責任を取らない経営姿勢を是正するためJR東労組に結集しよう!