

## 「再発防止教育」について合意！

### 国労要求で規程化＝現場長の裁量に規制

2005年7月14日

国労西日本本部

#### はじめに

本日、国労西日本本部、JR西労組、建交労西日本鉄道本部の三組合は、乗務員が取り扱い誤りによって事故等を起こした場合の「再発防止教育」について、「乗務員関係事故再発防止教育要領」として規程化することで合意した。このことで今日まで国労が要求してきた、一部現場長による「イジメ、見せしめ、嫌がらせ」の実態に対して規制が加わることとなった。今日までの経過及び到達点について明らかにするので、後日発送する「国労西日本情報No126」と合わせて職場での運動に活用されたい。

#### 1. 今日までの経過について

##### (1) 国労は「イジメ・いやがらせ」の根絶を求め、一貫して闘ってきた

国労西日本本部は、2002年6月「見せしめの乗務停止をやめ、気持ちよく安全運転・サービスをするために」という職場討議資料を作成し、事故に対する教育が現場長の裁量に任せられ、一部現場では「見せしめ・イジメ等」の行為が行われていたことに対して、事故再発を防ぐ教育にもどし「イジメ・いやがらせをやめよ」と要求、団体交渉を積重ねてきた。その結果、本部・本社間で一定の整理がなされ、改善を図ってきた。しかし、今回の事故以前でも改善されていない事象があったが、今回の事故を受けて、臨時労使安全会議の確認とともに三組合で「専門委員会」を開催し整理したものである。いずれにしても、一貫して職場の問題点を要求化して闘ってきた運動・闘いであり、今回の整理でも国労の主張・要求が大きく前進した。

##### (2) なぜ、「専門委員会」だったのか

国労は一貫してこの問題について闘ってきた。今回の事故の背後要因には乗務員のプレッシャーがあり、職場における「イジメ・嫌がらせ」や安全性についての事実の解決を求めるとき労働組合がバラバラの要求と闘いであると、最終的には会社の裁量に任せてしまう。よって、国労は事故発生後開催した第1回労使安全会議及び国労申第25号(5月9日)で4組合合同の「労使専門委員会」を開催することを求め、「労使専門委員会」が

設置された。(ただし、JR西労は第二回労使安全会議以降不参加で欠席) この「専門委員会」は4回の分科会を開催し、職場の問題点を整理し、その後、5回の「専門委員会」で対策について整理を図ってきた。現在JR西日本には4つの労働組合が存在している。労働者の側から冷静に見るなら、1組合が何故、労使の場を欠席するのか不可解であるが、「安全」問題からして会社と話を進める立場も、組合員の要求、要求実現にむけた行動の立場もそんなに隔たりはない筈だが、結果として三組合合同の「専門委員会」によって、労働者の立場からの規程化がなされたことは労働者と労働組合の成果であり、国労の要求の正しさが証明された結果といえる。

## 2. 成果と到達点について

### (1)「要領」の制定について

国労はいわゆる「日勤教育」に対して否定をしないという態度をとってきた。この考え方は、国民・利用者の生命と財産を運ぶ仕事をし、公共交通機関にある立場から不幸にして事故等を起こした場合、その再発防止のために教育を行う必要があると考える。しかし、この教育の過程で「イジメ・嫌がらせ・見せしめ」的行為があってはならず、実行行為は許されるべきでない。今回の整理で「乗務員関係事故再発防止教育要領」となり、現場長の裁量に対する規制が加わる。国労は「再発防止教育を規程化すること」と一貫して主張してきたことが実現した。当初会社は「標準」とするよう求めてきたが「標準=マニュアル」であり認められないと主張し、「要領」とした。

### (2)「日勤教育」という用語の廃止

今日まで、不幸にして乗務員が事故等を起こした場合「日勤教育」なる名前で呼ばれてきた。今後は「要領」に基づいて、冷静に必要な内容を教育することに改め、過去の悪いイメージを払拭し、今後は「再発防止教育」という名称で規程化した。

### (3)「事実確認」について

今日まで事故等が起きると「事情聴取」という名で、多くの管理監督層等が取り囲み、責任追及を行うなどの事象があった。しかし、今後は原因究明に力点を置き、事実関係の正しい把握に努めることとし、必要最低限の人員でむやみに長時間とならないよう事実確認のみを行うこととなる。また、「顛末書」等を何回も書き直させられていたことに対して、今後は「報告書」のみの提出となる。

### (4)教育の責任担当者は箇所長と指導監に

今日まで、教育は全て箇所長に任せられていたが、今後は、専門的見地

から本社所属で本社が責任を持って教育を行った「指導監」が箇所長の支援を行ったり、直接教育を行ったりし、現場長の判断のみで教育を恣意的に行なえない仕組みとなる。

(5) 教育の対象となる事故等について

今回の「要領」で再発防止教育の対象となるのは、社員の取扱い誤りによる運転事故、運転事故に至らないが、その内容が重大事故に繋がりがねない事象、知識不足、技能不足、意識不足（基本動作不実行を含む）が著しい場合及び同種事故を発生させた場合、マニュアル・基本動作の不実行が著しい場合に限定される。その結果、今日まで基本動作の不実行等で肘の曲がり、声の大きさ等を問題にしていたが運転事故でないことから教育の対象から除外される。また、本人の遅刻等を理由に行っていた教育も代替運転士が乗務した場合、運転事故にならないことから対象から除外するとした。

(6) 教育計画・内容について

今回の「要領」は事故の原因究明と再発防止に重点をおいているため、再発防止教育を行う場合の計画・内容について厳格化している。まず、行うのは箇所長又は指導監とコーチング方式で原因分析を行い、その後原因に基づく必要な「基本項目」、「原因別項目」を付加し、教育を事象による必要な項目のみとし、制限を設ける。ただし、過去に事故暦（教育暦）がある場合、更に必要部分のみ付加する。この場合の事故暦は3年間無事故の場合は事故暦を抹消することとした。このように教育計画・内容は必要項目のみの限定となり、過去にあった、点呼場での「お詫び」、駅の改札での実習等の嫌がらせは存在しなくなる。また、「魔のレポート」等についても過去の嫌がらせ事象であったため廃止し、「課題整理」とし、箇条書き程度で整理されることとなる。

(7) 教育計画の社員への通知

再発防止教育については、事実確認後、箇所長と指導監が合議し、実施すべき教育計画・内容について、教育開始前に社員に通知する。また、変更する場合も同様となる。

(8) 教育の日数について

これまで、教育日数は箇所長権限でひどいときには3～4ヶ月というものがあつた。しかし、今回の「要領」では、必要な内容のみ限定で行うため、運転事故の場合は原則7日程度を標準としている。また、事故に至らない場合で教育対象となる場合は原則1日程度となり、箇所または社員研修センターの教育となる。

(9) 再乗務の判断について

今日まで「見極め」と称して「イジメ等」の温床となっていたものを「理解度確認」とし、教育を行った内容に対して、一つずつ確認を行い、確認ができれば再乗務となる。しかし、一部分教育効果の確認に至らない場合、その部分についてのみ、補習教育を行い、その後、教育効果の再確認を行うことになる。補習教育については適切な期間で実施し、必要な教育効果の再確認を目的とし、その期間を原則として15日間を限度とし、制限を設けることとした。

再乗務の判断については、箇所で行なった場合は基本的に箇所長が、研修センターで行なった場合は箇所長と指導監が合議し、決定することになる。

(10) 教育後のフォロー、フィードバックについて

教育後、必要なフォロー及び教育結果等に対するフィードバックを行うこととなる。

(11) 他職種等への運用についての整理

これまで、重大事故等を起こした場合及び本人の希望等によって他職種への配置転換が存在した。また、現場長が脅し的に他職種への配置転換をほのめかす等の行為もあった。このことに対して、他職種への運用を行う場合の取り扱いについて整理を行った。他職種へ運用する場合の事象は4項目で、この場合、箇所長が乗務員の的確性を欠くと判断した場合、支社に報告、連絡を受けた支社は箇所長による面談結果（本人の希望、職務経験）関係機関との調整（産業医、指導監等）を行い、他職種への運用するかどうかの判断を検討することとし、慎重な判断を行なうこととした。

(12) 労使の「確認事項」で整理を

今回の整理は「要領」であり、規程である。本来規程は会社が一方的に作成することが多かった。しかし、今回は組合の主張をほぼ認めた内容にし規程化された。規程という性格から労使間の約束事には限界があるが「確認事項」として整理をした。また、この「確認事項」の中で一定時期に見直しを含めた協議を行うことをも確認している。

### 3、職場で多いに語り宣伝を！そして、点検を

以上が成果と到達点であるが、職場で「国労西日本 126」を基本に、組合員との意思統一及び他組合員との会話に活用すること。また、規程化したとはいえ、確実に実行されていくか、その過程を点検する必要がある。

西日本本部は7月8日、地方代表者会議で「安全性向上計画監視委員会」を組織内に設置し、職場での向上計画の実行過程、また問題点をチェックし会社に反映させる。さらには、三組合では「安全性向上計画検証委員会」を

つくり、本社間との間で問題点の整理にあたることとしている。いずれにしても「安全性向上計画」に基づく教育問題は安全で安心のJR西日本会社を創る上での重要な課題であり、職場から学習を広め点検活動も同時に行っていくこととする。

以 上