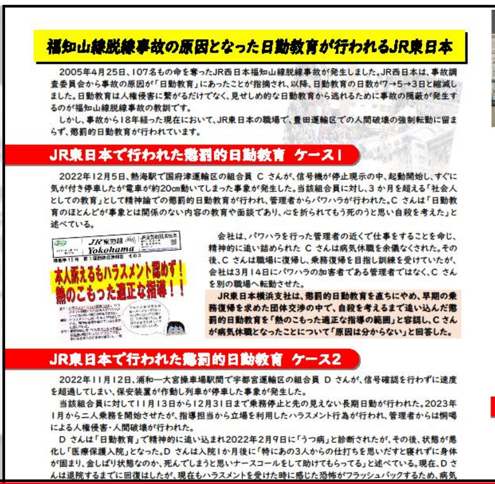
JR東労組 八王子
HACHIOJI
ホームページ
発行責任者
執行委員長 針谷 歩
2023/6/22 №113

おしらせ【職場討議資料】

豊田運輸区で発生した、人間破壊の強制転勤を許さず、

安全で安心して働ける JR 東日本を全組合員でつくり出そう！



福知山線脱線事故の原因となった日勤教育が行われるJR東日本

2005年4月25日、107名もの命を奪ったJR西日本福知山線脱線事故が発生しました。JR西日本は、事故調査委員会から事故の原因が「日勤教育」にあったことが指摘され、以降、日勤教育の日数が7→5→3日と縮減しました。日勤教育は人権侵害に繋がるだけでなく、見せしめ的な日勤教育から逃れるために事故の隠蔽が発生するのが福知山線脱線事故の教訓です。

しかし、事故から18年経った現在において、JR東日本の職場で、豊田運輸区での人間破壊の強制転勤に留まらず、懲罰的日勤教育が行われています。

JR東日本で行われた懲罰的日勤教育 ケース1

2022年12月5日、熱海駅で国府津運輸区の組合員 C さんが、信号機が停止現示の中、起動開始し、すぐに気が付き停車したが電車が約20cm動いてしまった事象が発生した。当該組合員に対し、3 か月を超える「社会人としての教育」として精神論での懲罰的日勤教育が行われ、管理者からパワハラが行われた。C さんは「日勤教育のほとんどが事象とは関係のない内容の教育や面談であり、心を折られてもう死のうと思い自殺を考えた」と述べている。

JR東労組 Yokohama
情報第15号 第1回団体交渉報告 その3
本人訴えるもハラスメント認めず！
熱のこもった適正な指導！！

会社は、パワハラを行った管理者の近くで仕事をすることを命じ、精神的に追い詰められた C さんは病気休職を余儀なくされた。その後、C さんは職場に復帰し、乗務復帰を目指し訓練を受けていたが、会社は3月14日にパワハラの加害者である管理者ではなく、C さんを別の職場へ転勤させた。

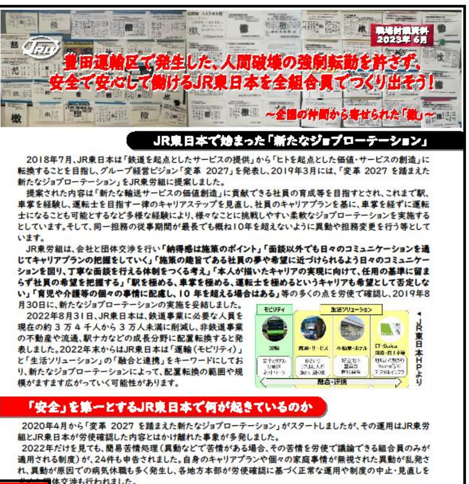
JR東日本横浜支社は、懲罰的日勤教育を直ちにやめ、早期の乗務復帰を求めた団体交渉の中で、自殺を考えるまで追い込んだ懲罰的日勤教育を「熱のこもった適正な指導の範囲」と容認し、C さんが病気休職となったことについて「原因は分からない」と回答した。

JR東日本で行われた懲罰的日勤教育 ケース2

2022年11月12日、浦和―大宮操車場駅間で宇都宮運輸区の組合員 D さんが、信号確認を行わずに速度を超過してしまい、保安装置が作動し列車が停車した事象が発生した。

当該組合員に対して11月13日から12月31日まで乗務停止と先の見えない長期日勤が行われた。2023年1月から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。

D さんは「日勤教育」で精神的に追い込まれ2022年2月9日に「うつ病」と診断されたが、その後、状態が悪化し「医療保護入院」となった。D さんは入院1か月後に「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ナースコールをして助けてもらってる」と述べている。現在、D さんは退院するまでに回復はしたが、現在もハラスメントを受けた時に感じた恐怖がフラッシュバックするため、病気



職場討議資料
2023年 6月

豊田運輸区で発生した、人間破壊の強制転勤を許さず、
安全で安心して働けるJR東日本を全組合員でつくり出そう！
～全国の仲間から寄せられた「檄」～

JR東日本で始まった「新たなジョブローテーション」

2018年7月、JR東日本は「鉄道を起点としたサービスの提供」から「ヒトを起点とした価値・サービスの創造」に転換することを目指し、グループ経営ビジョン「変革 2027」を発表し、2019年3月には、「変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーション」をJR東労組に提案しました。

提案された内容は「新たな輸送サービスの価値創造」に貢献できる社員の育成等を目指すとされ、これまで駅、車掌を経験し、運転士を目指す一律のキャリアステップを見直し、社員のキャリアプランを基に、車掌を経ずに運転士になることも可能とするなど多様な経験により、様々なことに挑戦しやすい柔軟なジョブローテーションを実施するとしています。そして、同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動や担務変更を行う等としています。

JR東労組は、会社と団体交渉を行い**「納得感は施策のポイント」「面談以外でも日々のコミュニケーションを通じてキャリアプランの把握をしていく」「施策の趣旨である社員の夢や希望に近づけられるよう日々のコミュニケーションを図り、丁寧な面談を行える体制をつくる考え」「本人が描いたキャリアの実現に向けて、任用の基準に留まらず社員の希望を把握する」「駅を極める、車掌を極める、運転士を極めるというキャリアも希望として否定しない」「育児や介護等の個々の事情に配慮し、10 年を超える場合はある」**等の多くの点を労使で確認し、2019年8月30日に、新たなジョブローテーションの実施を妥結しました。

2022年8月31日、JR東日本は、鉄道事業に必要な人員を現在の約 3 万 4 千人から 3 万人未満に削減し、非鉄道事業の不動産や流通、駅ナカなどの成長分野に配置転換すると発表しました。2022年末からはJR東日本は「運輸（モビリティ）」と「生活ソリューション」の「融合と連携」をキーワードにしており、新たなジョブローテーションによって、配置転換の範囲や規模がますます広がっていく可能性があります。

モビリティ
生活ソリューション
運輸
流通・サービス
不動産・ホテル
IT・Suica
融合・連携
◀JR東日本HPより

「安全」を第一とするJR東日本で何が起きているのか

2020年4月から「変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーション」がスタートしましたが、その運用はJR東労組とJR東日本が労使確認した内容とはかけ離れた事象が多発しました。

2022年だけを見ても、簡易苦情処理（異動などで苦情がある場合、その苦情を労使で議論できる組合員のみが適用される制度）が、24件も申告されました。自身のキャリアプランや個々の家庭事情が無視された異動が乱発され、異動が原因での病気休職も多く発生し、各地方本部が労使確認に基づく正常な運用や制度の中止・見直しを
体交渉も行われました。

R東日本千葉支社で働く組合員のケース】
入社員時に、駅業務が合わず退職を考えていた
、管理者から「乗務員まで頑張るように」と言わ
務員となった。しかし、2022年11月に、希望して
い駅への異動が通知される。駅業務を想像する
で動悸が止まらず、病気になると訴えるも異動が
された。2022年12月、異動先の駅で業務が合
適応障害となり、病欠となる。現在も職場復帰で
いない。
社は団体交渉において、体調不良について異動
が原因とは評価できないと述べている。

【ＪＲ東日本大宮支社で働く組合員のケース】

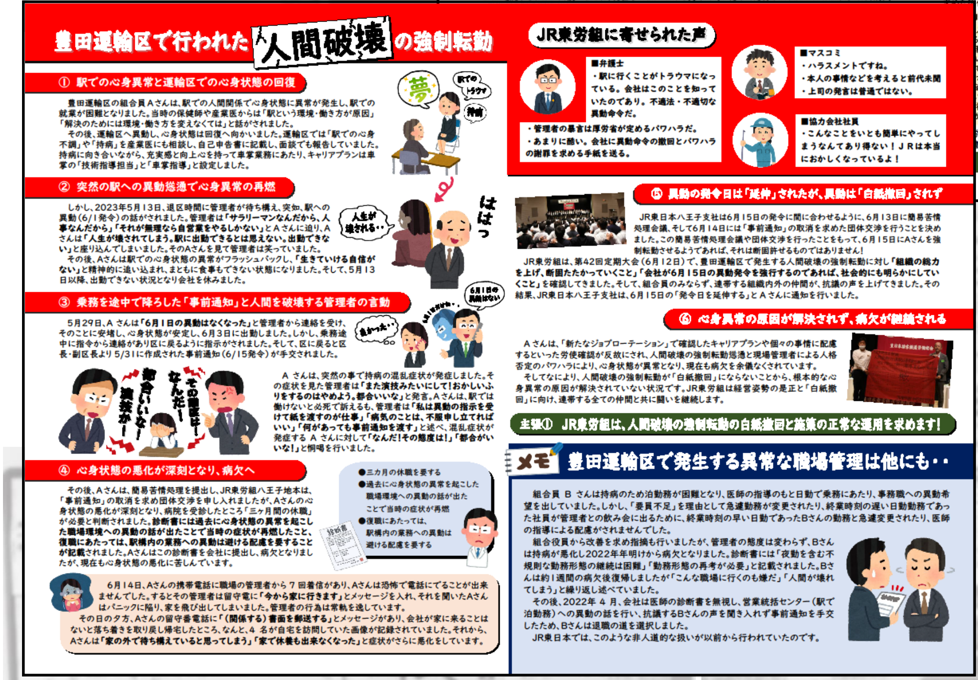
2021年 2 月に希望とかけ離れた異動が強行され、「適応障害」を患い 6 月まで病欠となった。その後、2022年 7 月に再度、希望していない職場への異動強行後、事前通知が出され、そのまま職場で泣き崩れ、「適応障害」を再発させ、現在も病気休職となっている。

大宮支社では、ジョブローテーションによる異動で3名の病気休職者が発生（2022/8 時点）した。

会社は団体交渉において、病欠になった主要な要因を「異動」とは認めなかった。

労組が、「新たなジョブローテーション」について、労使確認に基づく正常な運用を行うことを会社に求めて
豊田運輸区で「人間破壊」と言える強制転勤が発生しました。

東日本旅客鉄道労働組合（JR東労組）



夢
駅でのトラウマ
持病
人生が壊される・・
ははっ
6月1日の異動はない
良かった・・
都合いいな！演技か！
その態度は！なんだ！
診断書

豊田運輸区で行われた人間破壊の強制転勤

① 駅での心身異常と運輸区での心身状態の回復

豊田運輸区の組合員Ａさんは、駅での人間関係で心身状態に異常が発生し、駅での就業が困難となりました。当時の保健師や産業医からは「駅という環境・働き方が原因」「解決のためには環境・働き方を変えなくては」と話がされました。

その後、運輸区へ異動し、心身状態は回復へ向かいました。運輸区では「駅での心身不調」や「持病」を産業医にも相談し、自己申告書に記載し、面談でも報告していました。持病に向き合いながら、充実感と向上心を持って車掌業務にあたり、キャリアプランは車掌の「技術指導担当」と「車掌指導」と設定しました。

② 突然の駅への異動強行で心身異常の再燃

しかし、2023年5月13日、退区時間に管理者が待ち構え、突如、駅への異動（6/1発令）の話がされました。管理者は**「サラリーマンなんだから、人事なんだから」「それが無理なら自営業をやるしかない」**とＡさんに迫り、Ａさんは**「人生が壊されてしまう。駅に出勤できるとは思えない。出勤できない」**と座り込んでしまいました。そのAさんを見て管理者は笑っていました。

その後、Aさんは駅での心身状態の異常がフラッシュバックし、**「生きていける自信がない」**と精神的に追い込まれ、まともに食事もできない状態になりました。そして、5月13日以降、出勤できない状況となり会社を休みました。

③ 乗務を途中で降ろした「事前通知」と人間を破壊する管理者の言動

5月29日、A さんは**「6月1日の異動はなくなった」**と管理者から連絡を受け、そのことに安堵し、心身状態が安定し、6月3日に出勤しました。しかし、乗務途中に指令から連絡があり区に戻るように指示がされました。そして、区に戻ると区長・副区長より 5/31に作成された事前通知（6/15発令）が手交されました。

A さんは、突然の事で持病の混乱症状が発症しました。その症状を見た管理者は**「また演技みたいにして！おかしいふりをするのはやめよう。都合いいな」**と発言。A さんは、駅では働けないと必死で訴えるも、管理者は**「私は異動の指示を受けて紙を渡すのが仕事」「病気のことは、不服申し立てればいい」「何があっても事前通知を渡す」**と述べ、混乱症状が発症する A さんに対して**「なんだ！その態度は！」「都合がいいな！」**と恫喝を行いました。

④ 心身状態の悪化が深刻となり、病欠へ

その後、Aさんは、簡易苦情処理を提出し、JR東労組八王子地本は、「事前通知」の取消を求め団体交渉を申し入れましたが、Aさんの心身状態の悪化が深刻となり、病院を受診したところ「三ヶ月間の休職」が必要と判断されました。**診断書には過去に心身状態の異常を起こした職場環境への異動の話が出たことで当時の症状が再燃したこと、復職にあたっては、駅構内の業務への異動は避ける配慮を要することが記載**されました。Aさんはこの診断書を会社に提出し、病欠となりましたが、現在も心身状態の悪化に苦しんでいます。

- ●三カ月の休職を要する
- ●過去に心身状態の異常を起こした職場環境への異動の話が出たことで当時の症状が再燃
- ●復職にあたっては、駅構内の業務への異動は避ける配慮を要する

6月14日、Aさんの携帯電話に職場の管理者から 7 回着信があり、Aさんは恐怖で電話にでることが出来ませんでした。するとその管理者は留守電に**「今から家に行きます」**とメッセージを入れ、それを聞いたAさんはパニックに陥り、家を飛び出してしまいました。管理者の行為は常軌を逸しています。

その日の夕方、Aさんの留守番電話に**「（関係する）書面を郵送する」**とメッセージがあり、会社が家に来ることはないと落ち着きを取り戻し帰宅したところ、なんと、4 名が自宅を訪問していた画像が記録されていました。それから、Aさんは**「家の外で待ち構えていると思ってしまう」「家で休養も出来なくなった」**と症状がさらに悪化をしています。

JR東労組に寄せられた声

■弁護士
- ・駅に行くことがトラウマになっている。会社はこのことを知っていたのであり。不適法・不適切な異動命令だ。
- ・管理者の暴言は厚労省が定めるパワハラだ。
- ・あまりに酷い。会社に異動命令の撤回とパワハラの謝罪を求める手紙を送る。

■マスコミ
- ・ハラスメントですね。
- ・本人の事情などを考えると前代未聞
- ・上司の発言は普通ではない。

■協力会社社員
- ・こんなことをいとも簡単にやってしまうなんてあり得ない！ＪＲは本当におかしくなっているよ！

⑤ 異動の発令日は「延伸」されたが、異動は「白紙撤回」されず

JR東日本八王子支社は6月15日の発令に間に合わせるように、6月13日に簡易苦情処理会議、そして6月14日には「事前通知」の取消を求めた団体交渉を行うことを決めました。この簡易苦情処理会議や団体交渉を行ったことをもって、6月15日にAさんを強制転勤させるようであれば、それは断固許せるものではありません！

JR東労組は、第42回定期大会（6月12日）で、豊田運輸区で発生する人間破壊の強制転勤に対し**「組織の総力を上げ、断固たたかっていくこと」「会社が6月15日の異動発令を強行するのであれば、社会的にも明らかにしていくこと」**を確認してきました。そして、組合員のみならず、連帯する組織内外の仲間が、抗議の声を上げてきました。その結果、JR東日本八王子支社は、6月15日の「発令日を延伸する」とＡさんに通知を行いました。

⑥ 心身異常の原因が解決されず、病欠が継続される

Ａさんは、「新たなジョブローテーション」で確認したキャリアプランや個々の事情に配慮するといった労使確認が反故にされ、人間破壊の強制転勤強行と現場管理者による人格否定のパワハラにより、心身状態が異常となり、現在も病欠を余儀なくされています。

そしてなにより、人間破壊の強制転勤が「白紙撤回」にならないことから、根本的な心身異常の原因が解決されていない状況です。JR東労組は経営姿勢の是正と「白紙撤回」に向け、連帯する全ての仲間と共に闘いを継続します。

主張① JR東労組は、人間破壊の強制転勤の白紙撤回と施策の正常な運用を求めます！

メモ 豊田運輸区で発生する異常な職場管理は他にも・・

組合員 B さんは持病のため泊勤務が困難となり、医師の指導のもと日勤で乗務にあたり、事務職への異動希望を出していました。しかし、「要員不足」を理由として急遽勤務が変更されたり、終業時刻の遅い日勤勤務であった社員が管理者との飲み会に出るために、終業時刻の早い日勤であったBさんの勤務と急遽変更されたり、医師の指導による配慮がされませんでした。

組合役員から改善を求め指摘も行いましたが、管理者の態度は変わらず、Bさんは持病が悪化し2022年年明けから病欠となりました。診断書には「夜勤を含む不規則な勤務形態の継続は困難」「勤務形態の再考が必要」と記載されました。Bさんは約1週間の病欠後復帰しましたが「こんな職場に行くのも嫌だ」「人間が壊れてしまう」と繰り返し述べていました。

その後、2022年 4 月、会社は医師の診断書を無視し、営業統括センター（駅で泊勤務）への異動の話を行い、抗議するBさんの声を聞き入れず事前通知を手交したため、Bさんは退職の道を選択しました。

JR東日本では、このような非人道的な扱いが以前から行われていたのです。

人間破壊の経営姿勢を許さず、

連帯と団結をもってたたかおう!!