

## 【「復帰教育」に関する申し入れ】 について業務委員会を開催。

6月12日、「申」第32号【「復帰教育」に関する申し入れ】（2013年4月15日申し入れ）について業務委員会を開催しました。

### 《会社回答》

#### 基本要 求

1. 今回の復帰教育を行う目的を明らかにすること。

【回答】責任事故やヒューマンエラーを発生させた場合、従前から発生した事象に基づき、知識および技能の教育を行った上で、本務に復帰させてきた。今回は、安全安定輸送や車両品質確保の観点から統一した基準を設け、復帰に向けた教育および見極め試験を行うこととした。

2. 「ヒューマンエラー」を発生させた社員に対する「復帰教育」は行わないこと。

【回答】そのような考えはない。

#### 解明要 求

1. 現在、それぞれの作業に従事している社員に「知識」「技能」に不適切な社員がいるのか明らかにすること。

【回答】不適切な社員はいないと考えている。

2. 会社は日頃から、社員の配置等に関して責任を持って配置している旨を表明しているが、責任事故もしくは重大なヒューマンエラーを起こしたとされ、教育を受ける事になった社員を「適材適所」として責任を持って勤務を指定した者の任命責任はどうなるのか明らかにすること。

【回答】「知識」「技能」の取得に必要な訓練は責任を持って実施している。

3. 「復帰教育」を行えばヒューマンエラーはなくなるのか明らかにすること。

【回答】復帰教育は、ヒューマンエラー再発防止において有効であると考えている。

4. これまで各車両所において行われてきた「教育」「見極め」と違いがあるのか明らかにすること。

**【回答】趣旨自体に違いはない。**

5. 会社掲示1. ②にある「復帰教育が必要と認めたヒューマンエラー」について具体的に明らかにすること。

**【回答】発生事象の内容を鑑み関係部署が判断する。**

6. 現行、担務を外されている社員の扱いを明らかにすること。

**【回答】個別の社員の状況について明らかにしない。**

7. 大台所において、USB等記憶媒体を一時的に紛失した社員はこの教育の対象となるのか明らかにすること。

**【回答】今回周知した内容は、車両検修・構内操縦・信号扱い従事者が責任事故等が発生させた場合が対象となる。**

8. 大仕所における会社掲示には、他車両所と違い「重要作業ポイント集」における項目数が示されていない。取扱いに関して違いがあるのか明らかにすること。

**【回答】取り扱いに違いはない。**

9. 会社掲示板「車両検修、構内操縦、信号扱い従事者の復帰教育について」では、「重要作業ポイント集」記載の85項目と記されているが、車両所で配布されている「重要作業ポイント集」の各項目に振られているナンバーは「84」までしか記されていない。1項目足りないが、会社の見解を明らかにすること。

**【回答】重要作業ポイント集の目次には、No.1～84となっているが、No.19台車交換作業のところに「No.85車輪径設定作業含む」と表記されているため、85項目で間違いない。**

10. 「見極め試験」の合否判断の基準について、「7割以上の正解率」としているが、そもそもどのような形式の試験を行うのか明らかにすること。

**【回答】知識試験については筆記による試験を実施し、技能試験については実技による試験を実施する。**

11. 「見極め試験にて不合格となった者に対しては、必要な教育等を行」とあるが、最初の教育と再教育の内容に違いはあるのか明らかにすること。

**【回答】見極め試験の結果に応じ、必要な教育を実施する。**

1 2. 教育及び再教育を行ったにも関わらず不合格となった場合の、教育を担当した者の責任はどうなるのか明らかにすること。

**【回答】「知識」「技能」の取得に必要な訓練は責任を持って実施している。**

1 3. 3回目の再見極め試験に不合格者となった者への「担務変更など」とは、具体的にはどのような変更なのか明らかにすること。

**【回答】事象発生の都度判断する。**

1 4. 管理職も今回の「復帰教育」の対象となるのか明らかにすること。

**【回答】対象となる。**

1 5. 管理職の「復帰教育」を行うとすれば、誰がどのように行うのか明らかにすること。

**【回答】当該管理者の上長により一般社員と同様、復帰教育を行う。**

#### 《若干のやり取り》

組合：今回、申し入れした主旨について理解頂いているのか。現場で掲示が一枚張り出されただけで、管理者から全く説明がないので現場では疑問や不安が生じている。

会社：掲示はこれ以上でもこれ以下でもない。大筋を書いている。

組合：掲示を貼るだけではなく、点呼等で概要でもいいから会社から説明があってもいいのではないかと。社員への説明がなかった理由は何か。

会社：これまでやってきたことの延長であり、会社回答の通りである。新しいことではなく、考え方について整理して社員の側にお知らせした。

組合：現場では社員が管理者に疑問等について質問しても答えが返ってこない。管理者へのレクチャーなどは行ったのか。

会社：必要なレクチャーはしている。周知は当然している。個別には分からないが、不明な点、必要な点があれば対応する。

組合：責任事故ははっきりしている。「ヒューマンエラー等」の「等」と書かれると、何がどこまで含まれているのか曖昧になる。

会社：発生した事象により然るべき部署が確認し、判断している。

組合：業務に関わることでいいのか。

会社：その作業に従事する社員が正常に業務を行えないとか、安全・安定輸送の確保、品質管理の確保から必要なことである。

組合：例えば遅刻は含まれているのか。

会社：遅刻は、このカテゴリーの範疇ではない。復帰教育とは違う。

組合：ヒューマンエラーの定義がはっきりしてない。「どこまで」の線引きがない。

会社：一概に範囲は決められてない。起きた事象を個別に見るしかない。

組合：例えば労災で怪我をした場合はどうなのか。

会社：安全安定輸送、品質向上を維持することを前提に、必要か必要でないか個別に部

署で判断する。

組合：4月5日、治具が歯に当たるといふ労災が発生しているが。

会社：復帰教育はどうかは分からないが、今回のフレームとは別教育である。今回のフレームが適用されたとは聞いてない。「教育は必要」との認識で、何らかの教育はあるかもしれないが、全てが復帰教育とはならない。

組合：ミスをした社員をその仕事から外している事象がある。

会社：どの作業を指定するかは現場の判断。

組合：現在、過去にミスをした社員で担務を外されている社員はいないのか。

会社：「担務を外す」という意味が分からない。担務を外したという認識はない。たまたまその作業についていないだけだと思う。

組合：3回目の見極め試験に不合格の場合「担務変更など」とあるが、出向・転勤もあるのか。

会社：もしかしたらあるかもしれないが、今はわからない。あくまでも復帰してもらうことが目的の教育である。

組合：再度同じミスを起こした場合の教育は同じ教育か。

会社：基本的には同じフレームで行う。

組合：ミスを起こした事象についてのみ教育をするのか。

会社：事象によってその部分だけするのか、本人の理解度によっては内容が違ふ事もあり得る。

組合：4月1日以前の各現場で行われていた教育は、一つの事象を捉えて全ての作業を疑うような作業全般の教育や、「フォロー」と称した管理者などによる付きまとい行為が行われていた。これらと比べると格段の差がある。これまで行われていたは教育の名を借りた恫喝だった。

会社：以前も事後も恫喝などという認識はない。

組合：現在も運輸系統の社員に対して「添乗」と称して行われていると認識してる。運輸系統でも車両系統と同様にできないのか。

会社：運輸職場もフレームがあり、それに添って教育している。恫喝など行っていない。

組合：会社の認識は現実と大きくかけ離れている。

以上