



今から20年前の2005年（平成17年）4月25日9時18分ごろ、JR西日本福知山線塚口駅―尼崎駅間で列車脱線事故が発生し、乗客と運転士107名が死亡、562名が負傷した。国鉄が分割民営化しJRが発足して以降1991年に発生した信楽高原鐵道での列車衝突事故（死者42名）を上回る史上最悪の鉄道事故であった。事故の直接原因は、制限速度時速70km/hの曲線を大幅に超えた時速116km/hで進入したことによるものだった。

福知山線脱線事故を調査した国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の報告書では、原因を「インシデント等が発生させた運転士にベナルティである」と受け取られることのある日勤教育又は懲戒処分等を行い、その報告を怠り又は虚偽報告を行った運転士にはより厳しい日勤教育又は懲戒処分等を行うという同社の運転士管理方法が関与した可能性が考えられる」と、懲罰的日勤教育の問題を指摘している。また、JR西日本の経営体質の問題についても事故の背後要因として指摘されている。関西私鉄各社との激しい競争意識に駆られ、スピードアップや停車時間の短縮による所要時間の短縮や運転本数増加など、サービスや利益を優先したダイヤ設定の問題。加えて、赤字地方交通線も多く抱えて収益基盤が弱いために、運転保安装置としての自動列車停止装置や速度照査機能を持った地上設備の不備など、安全投資の欠陥が指摘された。

JR福知山線脱線事故から20年 JR東日本の安全風土再確立のためにたたかおう

国土交通省の事故防止の考え方は、ヒューマンエラーの防止、「事故の原因をたどると本社の会議室にたどり着く」との考え方であり、厚生労働省など他の省庁でも同様であると言われている。

JR東日本の経営幹部は「すべての成長基盤は社員である」「安全第一」「自主自立」「お客さま第一」など発信しているが、結局のところ相次ぐ新幹線トラブルとその対応、お客さまの声を無視したダイヤの見直しなど利益の最大化のためにサービス品質を低下させ、会社の信用を著しく失墜させている。これは現実の把握が弱く、社員や利用者の声に耳を傾けず、施策を打ち出す経営と現実の乖離の問題に他ならない。そして「稼ぐ」ことが大々的に打ち出されている現在の職場は、福知山線脱線事故の背景にあったJR西日本の経営体質そのものではないか。慢性的な要員不足の中、現在ではパワハラ・暴力管理者まで容認され、暗い職場がつくり出されてしまっている。その結果、JR東日本の鉄道事業の安全の質は危機に瀕している。

さらに、これらの背景から社員は常にストレスに晒されていたにも関わらず、運行に関わるトラブルに対して乗務員には懲罰的な日勤教育をはじめ、厳しい指導や処分が下されていた企業風土がストレスを増長したことも事故の背後要因として厳しく指摘されている。

JR西日本の異常な経営体質の真実は、JR西労の仲間たちのたたかいによって明らかにされた。犠牲者の遺族と過酷な労務管理に晒される仲間たちに寄り添ってたたかってきたJR西労のたたかいは私たちは学んできた。

4月1日実施の各種施策について、団体交渉を行う！

「社員の挑戦意欲に応える
多様なキャリアプランの実現について」

本施策は、「社員の挑戦意欲にこれまでに以上に柔軟に応え、社員の持つ様々な能力を最大限に発揮できる多様なキャリアプランを実現する」ことを目的に、「社員の入社後の乗務員への運用について、勤続年数や職業経験年数に関わらず、任用の基準に則り取り扱うこととする」という内容です。社会的に乗務員の要員が逼迫する中、国は動力車操縦者運転免許の試験を18歳から受験可能としました。この国の施策とも相まって、本提案によって乗務員（車掌または運転士）になる

場合の職業経験年数は最短で入社後1年に短縮されることとなり、その希望は「キャリア面談」で把握するとしています。

一方、職場からは「毎年面談を行っているが希望通りにならない」「希望とは異なる箇所に異動や勤務変更された」「異動や勤務変更の理由を聞いても明確に答えてくれない」との声や、簡易苦情処理・苦情処理の件数が増加するなど、多くの組合員・社員が面談や人事に不信感を持っているのが現実です。

JR東労組は、「組合員が描いたキャリアプランを実現できる施策にする」ことを目的に解明交渉・基本交渉を行い、「新たなジョブローテーションの実施に関する考え方・骨子は、変わらない」「営業職場の業務運営に支障しないよう、知識や能力向上、技術継承とサービス提供ができる体制を整える」「社員の希望把握やフォローのため、管理者のレベルアップや日頃のコミュニケーションが必要である」「納得感が施策のポイントである」ことなどを確認しました。

「車両関係新入社員基礎技術教育
の実施方法について」

車両部門では、入社1年目に総合車両センターにおいて「基礎技術教育」を受講します。今回、採用の多様化などの環境変化を背景に、在来線の各総合車両センターで実施していた基礎技術教育を、大宮・郡山の2箇所の総合車両センターに集約すると共に、各総合車両センターでの教育内容を標準化、さらにはカリキュラムを精査し新卒採用者の教育期間を短縮する提案がされました。

基礎技術教育については、メンテナンス近代化施策の中で、安全や技術力を高めるために労使議論を経て2004年から実施され、見直しを経て現在

に至っています。職場からは、特にインストラクターを担う組合員・社員の負担が大きいことなどが指摘されているほか、輪軸事象などで当社の車両部門への注目度が高まっている状況もあります。また、他系統から車両部門に異動した組合員・社員には基礎技術教育が行われておらず、技術面での苦勞と疎外感がある課題もあります。それらを踏まえ、JR東労組として、安全第一で技術力を向上できる施策とするために申し入れを行いました。

団体交渉では、「安全で快適な車両品質を提供するために基礎技術教育は非常に重要である」「フォークリフ

ト、天井クレーン、玉掛けの資格は車両関係の全社員に取得させるべき資格であり、入社後1年以内での資格取得を行う」「教育する側の業務量を考慮しつつ、インストラクターなどに指定する」「コミュニケーションをとり、インストラクター側も意欲を持って担える体制をめざす」「他系統から異動した社員も車両メンテナンスを担う大切な一員であり、基礎技術教育が無いことは課題として受け止め、どのような教育が必要かを見極め検討していく」「変更が生じる場合は議論する」ことなどを確認しました。

4月1日実施の施策は、2・3面に掲載の施策の他に「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等のさらなる推進について」もあります。この施策は項目および議論内容が多岐に渡ることから、内容は業務部速報（No. 36、37、43、44、60～62、67、90～92、101、102）をご参照下さい。