

## 闘争5，17号について 窓口で回答を受ける

### 窓口折衝開催

本部は12月28日、窓口折衝の場において、会社側から闘争5号（国土交通省の通達『西日本旅客鉄道株式会社福知山線の列車脱線事故に係る対応について』に関する申し入れ）、闘争17号（乗務員から駅への異動に関する申し入れ）の回答を受けました。

闘争5号は「J R 福知山線事故」の「事故調報告」に踏まえ、国交省が各地方運輸局長に通達した内容に基づくものです。会社はこの間、「通達が出てても会社のスタンスは変わらない。この間の議論の繰り返しになる」と業務委員会は開催しないという姿勢を崩しませんでした。また「通達に基づき J R 東海として必要な改善はなかった」という見解を明らかにしました。J R 東海労は再度「事故調報告」、通達の重みを考え、業務委員会で議論する内容であると主張したうえで回答を受けました。

闘争17号についても、「昨年『駅還流』について業務委員会を開催している」と業務委員会開催を拒んできました。回答を受け、J N R 採用者の駅業務への適正、能力をどのようなデータ、あるいは指標で測ったのか明らかにするよう迫りましたが、「人によって違う」「部署によって違う」「総合的判断」などと曖昧な回答に終始しました。J R 東海労は J N R 採用者について、乗務員に戻ることを希望する者については、会社として希望を叶えるよう努力することを強く主張しました。

### 闘争5号（国土交通省の通達『西日本旅客鉄道株式会社福知山線の列車脱線事故に係る対応について』に関する申し入れ）と会社回答

1. この通達について、会社の見解を明らかにすること。

#### 【回答】

鉄道事業者として、このような事故が起きたことはたいへん遺憾に思う。当社としては今後とも重大事故が起きないように務めていく。

2. この通達の内容に沿って、既に改善したものについて明らかにすること。また今後、改善の計画があれば明らかにすること。

#### 【回答】

通達によって改善したものはない。これまで通り安全の確保と安定輸送の維持が鉄道にとって最大の責務であることを再認識し、重大な運転事故や労働災害を発生させないという決意を社員ひとりひとりが持ち、全社が一体となってソフト・ハードの両面から運転事故防止及び労働災害事故防止を強力に進めることとする。

3. 通達の1項「インシデント等の把握及び活用方法の改善」では、「乗務委員等から自発的にインシデント等が報告されるように、鉄軌道事業者内の報告制度を非懲罰的なものとする」と指導するよう通達している。

J R 東海においては、在来線、新幹線にかかわらず『I C カード』を使用して、運転士の運転操縦について細かく記録されている。新幹線の運輸職場では、この記録を安全対策に資するというより、社員管理に「活用」している事実がある。このような施策は、輸送の安全を脅かす事態及び事故の防止に有効な情報を自発的に報告しようという、運転士に限らない社員の気持ちに水を注ぎ、躊躇させるものである。『I C カード』の記録に基づいた「乗務降ろし」「再教育」「目標の設定」などは行わないこと。

【回答】

従来から、鉄道運転事故や取り扱い誤りが発生した場合や事故が発生する恐れがある事態、輸送の安全を脅かす事態を認めた場合若しくは知得した場合においては、様々な方法により事故の原因分析や再発防止対策の検討を実施してきた。乗務員については、通常と異なる事象を認めた場合においては、遅滞なく指令や所属箇所等関係箇所へ報告するように指導を徹底している。これは発生した事象の内容を充分精査したうえで原因追及や対策を講じることが安全確保上たいへん重要であるためであり、今後も引き続き指導を徹底していく。

4. 通達の2項「列車無線による交信の制限」では、列車無線による交信について「動力車を操縦する係員の判断を優先して行うこと」また交信内容の記録することについて「新幹線等の高度な保安システムを使用している場合を除き、禁止する」と指導するよう通達している。

ところで、J R 東海における列車無線による交信の現状は、運転士が無線に応答するまで指令が走行中の該当列車を呼び続け、運転士はやむなく応答し、記録せざるを得ないといった、列車の安全な運行を妨げるものである。さらに交信内容は、時刻変更や着発線の変更、臨時徐行、運転休止など、簡易なものはまったくない。通達の内容に基づき、走行中の列車に対する運転通告はやめること。

【回答】

今回の通達のただし書きに「列車無線による更新内容が簡易な場合等、動力車の操縦する係員が列車の安全な運行を妨げることがないと判断した場合はこの限りではない」とあり、また事務連絡でも補足されているように走行中の列車に対する運転通告を一律に禁じてはいない。これまで通り、運転中に指令から呼び出しをされても、入駅中など運転操縦に神経を使う際には無線に出なくてもよく、指令も多くの内容を無線で伝える場合は列車を停止させる措置とるなど、運転操縦を優先する取り扱いとなっており、通達の内容にも沿った取り扱いになっている。

5. 一時的な車両故障などを報告しなかったことをもって「乗務員としての報告義務を怠った」と断罪し「再教育」等に指定されるケースが発生している。当該組員がなぜ報告しなかったのか、会社は分析すべきである。報告後の事情聴取や再教育が懲罰的に行われることが予測されたからである。だからこそ「事故調」の建議であり、またそれに基づいた国土交通省の通達なのである。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

従来から通常と異なる事象を認めた場合においては、遅滞なく指令や所属箇所等

関係箇所へ報告するように指導を徹底してきた。これは発生した事象の内容を充分精査したうえで原因追及や対策を講じることが安全確保上たいへん重要であるためであり、今後も引き続き指導を徹底していく。

6. 東京第二運輸所の組合員が、業務上の事象で「再教育」に指定された。相変わらず試験を中心とした「再教育」となっている。そもそも起きた事象の再発防止のために教育すればいいのであって、車掌も含めた乗務員復帰の「再教育」は必要ない。

さらに名古屋運輸所においても、同様なケースで「再教育不合格」となった組合員がいる。試験を中心とした「再教育は」何ら知識・技能の向上につながらない。見せしめ・懲罰的、乗務不適を最終目的とするような「再教育」制度は直ちにやめること。

7. 静岡支社管内の運輸区でＪＲ東海労組合員に対し、業務上の事象について、深夜２時間しか休憩時間を与えず事情聴取を行い、勤務明け後15時まで事情聴取を行った事実がある。これは日勤の管理者の都合を優先した結果こうなるのであり、安全や乗務員の健康を軽視したやり方である。このような事情聴取は直ちにやめること。

【回答】 6、7 同一回答

個別の事象については本社・本部間の議論になじまない。

このように会社の姿勢は、「安全対策に資するための報告制度は充実しているから改善の必要はない」「走行中の列車に対する運転通告も問題ない。乗務員が出られないと判断すれば無線に出なくても良い」というものです。しかし、職場の現実は違います。報告に躊躇する、乗務員が応答するまで無線で呼び続ける、乗務員の健康を考えない事情聴取などが行われています。今後も各地方と連携し、安全問題に取り組みます。

## 閩申17号（乗務員から駅への異動に関する申し入れ）と会社回答

1. 平成19年度要員計画によると「駅還流」は約60人と計画されているが、新幹線鉄道事業本部、関西支社、東海鉄道事業本部、三重支店、静岡支社それぞれの「駅還流」乗務員数を明らかにすること。

【回答】

年度初の各地方の業務委員会でお知らせした通りである。

2. ＪＲ東海労の調査によると、国鉄採用社員で駅へ「駅還流」する乗務員数は昨年度と比べ倍増している。なぜこのような数となったのか、その根拠を明らかにすること。また、今後の異動に関する考え方を具体的に明らかにすること。

3. 会社は、平成18年11月28日に開催した「『乗務員から駅への還流』に関する申し入れ」（申17号）に関する業務委員会で、「ＪＮＲ採用の乗務員を駅へ運用する際の考え方」として、「個人の適正等を勘案して実施する」ことを明らかにし、さらに「駅業務への適正、能力、駅での業務経験を積み、スキルアップを図ることが有益である」などの要素を明らかにしている。今年度の国鉄採用社員を異動するにあたって、どのような指標あるいはデータをもって「適正等」を判断したのか明らかにすること。

4. 「駅環流」を実施するにあたって、「適正等」を勘案する根拠が曖昧である。  
「国鉄採用」「平成採用」を問わず、「駅環流」を行う場合の具体的基準を設けること。

【回答】（2～4 同一回答）

JNR採用者の乗務員を駅へ運用する際の考え方としては、運用変更の交渉の際示した通り、個人の適正等を勘案して実施することとしている。この場合の「適正等」とは駅業務への適正、能力、あるいは駅で業務経験を積み、スキルアップを図ることが有益であるなど、様々な要素が考えられる。尚、過去の駅業務経験の有無のみをもって判断することではなく、あくまでも個人の将来を展望したうえでその必要性を判断したものである。（したがって、駅経験のないJNR採用者は駅異動の対象外ではない）

他方、JR採用者については、当社の運輸系統全般を支えていくことを期待されていることから、基本理念通り、駅、車掌、運転士を経験することが望ましく、少なくとも駅と車掌を経験することは必須と考えている。また、JR採用者は原則全員を乗務員から駅へ運用する考えである。

5. 会社は、前記業務委員会で、国鉄採用社員の「駅還流者」について「駅異動後、大部分の者は駅で活躍して貰うという運用が現実的ではないか」との考え方も明らかにしているが、駅に残ることを前提にせず、本人の希望、生活設計を尊重した運用とすること。

【回答】

人事運用については、本人の希望は調査するが業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

6. 今年度も「駅還流」対象者は「旧制度」で乗務員に「登用」された乗務員ばかりであり、このような状況はまだ数年続くものと考えられる。

「旧制度」の中で乗務員に「登用」された社員は、試験に合格するために努力を積み重ね、自らの希望と夢をかなえてきたのである。実施されている運用変更によりその努力が踏みにじられることとなった。

一つの事象として、「駅還流」を打診された乗務員が「『駅へ戻るなら退職する』との意思を表示した」との報告も聞き及んでいる。これは、現行の運輸系統の社員運用が現実的ではなく、社員に理解されず、会社が説明していたイメージ・考え方通りには進んでいないことのあらわれだを考える。したがって、運輸系統の社員運用変更を実施するかで過程で発生している諸問題点について真摯に受け止め、社員の意見を尊重しその改善を図ること。

【回答】

引き続き当該施策を円滑に運用すべく注力していく。尚、人事運用については、本人の希望は調査するが業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

**JNR採用者の駅への異動は年齢的にみて、過渡的な運用にならざるを得ません。また、職場では駅還流を巡り、諸問題が発生しています。各地方と連携して解決に向け取り組みます。**

以 上