

安全は大丈夫なのか！？

新幹線運転士業務限定期間の1年短縮は、 要員不足からの乗務員の使い勝手であってはならない！

12月6日、本部は「新幹線における運転士業務限定期間の短縮について」の業務委員会を開催し会社から説明を受け協議をしました。

会社は、新幹線運転士を取り巻く環境の変化を理由に、「新幹線の運輸系統の社員運用を、養成機関における運転士本務期間（現行2年程度の運転士業務限定期間）を1年程度に短縮する。平成23年2月以降順次実施する」とし、その説明を受けて議論をしました。以下、議論の内容です。

「職場の環境が整った」と言うが安全は確保できるのか！

会社：平成17年度実施の運輸系統の社員運用から5年余が経過した。B限定をしてきた社員も相当数になった。この5年余のナビゲータ・運転情報の解析、事故発生率の蓄積等を分析した。また、教育訓練施設も新しいシミュレータの導入、プラレールの活用、半年のフォロー研修等の教育の充実、職場環境の確立もされたことによりB限定期間を1年に短縮することとした。

組合：この案件について、地方では協議はしないのか。

会社：運輸系統の社員運用の中で、新幹線、在来線共通のフレームがあるので本部・本社間の説明とした。

組合：今まで限定期間を2年としていた根拠と基準は何か。

会社：駅3年、車掌2年、運転士2年と運輸系統の社員運用の中でこの間進めてきた。各職種の習熟のためにこの位で良いと決めてきた。今回1年としたのは、説明した通り客観的な状況を判断して決定した。

組合：制度として確立するのか。

会社：運転士の期間は2年程度としている。運用のあり方として見直しを行った。

組合：さらに短くなることもあるのか。

会社：時々の状況、職種の変化により不断に検討を重ねていく。

組合：客観的、統計的に若手の運転士にミスが多い。それなのになぜ限定期間を短縮するのか。

会社：ミスはどの年代でも発生している。若手のミスが多く見えるのは、その絶対数が多くなってきているためにミスが多いと見えるのかもしれない。しかし、1年程度経てば落ち着いてきている。

組合：短縮は安全上問題はないのか。運転士は経験が何よりも大事である。2年が1年となると、経験も半分になる。平常のときはいいが問題は異常時である。単純に運転士として乗務する回数が減る。それでも大丈夫と言えるのか。
会社：B限定を長くすること短くすることで事故が発生するとはいえない。

運転士の習熟期間を1年とする理論的根拠を示せ！

組合：それでは、B限定を2年としたその根拠は何か。
会社：運輸システムの社員運用において、それぞれの職種において、年数を決めて勉強して業務に習熟してもらうため3年2年2年とした。
組合：それを変えなければならない何か不都合があったのか。
会社：説明したように環境が整ったということだ。
組合：兼掌の乗務の割合はどの位か。
会社：車掌としての乗務の割合は、東京と大阪では2～3割である。名古屋は1割である。
組合：ナビゲータとは何か。
会社：ATCの頭打ちや速度オーバー等の運転士の運転操作のデータであり、ナビゲータを見ると、ライセンス取得したばかりの人とそうでない人と遜色はない。
組合：運転士は経験が大事だ。1年では降雪時の冬の経験も1度だけだ。平常時ではない時の対応に安全上問題が出てくる。
会社：シミュレータ等で異常時の訓練は整えられてきている。以前と比べて格段の差がある。
組合：しかし、実際の乗務と机上の訓練とでは、その感覚は全く違うものである。

会社のメリットは早急な列車長養成！？

組合：B限定が解除されたその後はどのような取扱いになるのか。
会社：車掌業務に必要な教育は実施する。兼掌業務となり列車長をする人もいる。
組合：会社の説明では、運転士の限定期間を習熟期間としてこれまで2年としてきた。その習熟期間を1年とするのは、理論的におかしい。根拠を示せ。
会社：職場の運転士を教育訓練する環境が変わったからである。
組合：運転士の特殊性において習熟する期間を2年としたのではないか。あまりにも乱暴な運用である。
会社：乱暴ではない。環境が整ったから1年とした。
組合：駅は3年、車掌は2年と比べ極端に短いのではないか。
会社：運転士としての仕事をやらないわけではない。限定を解除するというのである。対比するのではなく、それぞれの職種を見て決めていく。
組合：なぜ習熟する期間が1年なのか。具体的に示すこと。
会社：色々な異常時の対応を身につける手段が整ったということだ。
組合：会社にとって1年とするメリットは何か。
会社：運転士もでき、車掌もできるということである。
組合：1年で列車長もできることになる。車掌と運転士の運用がしやすくなるのでは

ないか。

会社：説明したとおり、環境が整ったので1年とした。

組合：列車長にも早くに使える。会社にとっては、要員的に上手く回せるのではないか。

会社：結果として上手くいくケースはある。

組合：限定期間を終えて、2年目に兼掌となる運転士へのフォローはどのようにするのか。

会社：これまでと同様に、ナビゲータや定期の訓練、半期の面談などとなる。1年後に特別に何かやるのではなく、環境が整ったから限定期間を2年を1年としたものである。

組合：車掌や列車長が足りないのであれば、車掌を養成すればいいではないか。

組合：運転士の限定期間は1年となるが、社員運用のサイクルにおいて、駅へ転勤するまでの期間は短くなるのか。

会社：それは関係ない。全員が1年早くなったからといって早くなるとはならない。

一律全員を限定期間1年とするのは乱暴だ！

組合：対象者は全員なのか。限定期間の1年ではまだ自信が持てないという者がいたらどうするのか。

会社：半期の面談や、職場でのコミュニケーションを深めて解決していく。

組合：習熟する期間を延ばしてほしいという希望は聞かないのか。

会社：一律にやっていく。

組合：運転士には個人差がある。乱暴なやり方である。

会社：不安ならば個別に話をしてコミュニケーションをとっていく。

組合：改めて聞くが、これまで2年としてきた根拠は何か。

会社：在来線も含めて過去に検討してきた。2年程度が適切だと考えた。

組合：在来線については兼掌を実施するのか。

会社：直ちに実施する状況にはない。

組合：今回の対象者は何人いるのか。

会社：限定期間が1年目と2年目に入った者で各所に50名程度いる。

運転士は経験が何よりも大事だ！

組合：改めて確認するが、限定期間を1年にする会社のメリットは何か。要員運用や休日出勤が少なくなるというメリットがあるのではないか。

会社：そのようなことでなく、習熟を分析した結果、両職種ができることが望ましい。

組合：対象者全員のアンケートなどの調査はしたのか。

会社：声は聞いている。

組合：全員に聞いたのか。

会社：全員に聞いたわけではない。車掌業務をしないで2年もブランクがあると車掌業務を忘れてしまうという声がある。1年でも新しい器機が導入されることもあり、車掌業務に不安を感じている人もいる。

組合：1年にしたってそれだけ期間があけば忘れてしまうものだ。中には、安全のためには、運転士の仕事をしっかりと習熟するためには2年がよいという人もいるだろう。不安があれば習熟するための限定期間を2年とすること。

会社：コミュニケーションは取っていく。異常時の対応もシミュレーターで臨場感を持ってできるようになった。1年を一律の扱いとする。

組合：シミュレータはあくまでも机上の訓練に過ぎない。運転士は経験が大事だ。

組合：職場への周知はどのように行うのか。

会社：対象者に徹底する。

組合：期間の短縮、それに伴う習熟度に問題があると考え。この時点で全て了解とはならない。持ち帰り検討し、さらに解明すべきことなどがあれば改めて申し入れをする。

不安を抱えたままで運転をすることは危険の上ありません。会社は、運転士の習熟のための限定期間を短縮することで、より効率的な社員運用をしようとしています。運転士の意志を尊重しない強引な運用変更には、様々な弊害を発生させることも想定されます。

安全のためには、運転士の意思を尊重し、本人の希望に基づく社員運用をすべきです。本部は問題点解決のために奮闘します。ぜひとも皆さんの意見をお寄せ下さい。

以 上