

## 乗務復帰のために関東運輸局へ要請 危険と判断して停止手配をとった運転士を再教育することは許さない！

新幹線地本は9月24日、関東運輸局に「危険と違って停止手配をとった」運転士が「再教育」の対象となったことは不当であり、ただちに乗務復帰をするよう、会社への指導を要請してきました。

また、新幹線乗務員が些細なミスが発生させた場合に「再教育」と称する懲罰的・極度のプレッシャーを生む教育が実施されていること、「再教育」での組合差別が行われていること、更にパワハラ、大阪台車検査車両所における若手社員の自殺についても資料を渡してきました。一刻も早く、異常な職場を改善するよう会社への指導を要請しました。

# 直ちに乗務復帰をさせろ！

2010年9月24日

国土交通省関東運輸局  
鉄道部長 段 原 次 郎 殿JR東海労働組合新幹線地方本部  
執行委員長 成 田 隆 浩

### 要 請 書

JR東海新幹線の乗務員職場では、些細な事故・事象に対して見せしめ・責任追及、懲罰的な教育ならざる「日勤」や「新幹線乗務員の再教育」など再発防止や安全確保とは無縁な安全管理が「命令と服従」「規律と忠誠心」の労務管理を通じて行われています。

最近、駅発車時における旅客の駆け込み、駆け降りなどによる挟まれや旅客の列車への接近などで車掌の緊急スイッチ扱いや非常ブザー扱いなどの事象が頻発に起きています。このような事象を想定して乗務員は、駅発車時において最大の緊張感と細心の注意力を持って業務を行っています。そのような中で、駅発車時に運転士が危険と見て停止した事象について、当該乗務員を乗務から外して「日勤」を行い機器取扱い不良として「新幹線乗務員の再教育」の対象としています。このようなJR東海の対応では、運転士は「停止手配」を躊躇するのみならず1995年の起きた三島駅乗客転落事故などの重大事故が再び起きる危険な状況と云わざるを得ません。

「新幹線乗務員の再教育」についてJR東海は、一定の基準（別紙）を設けていますが現在ではその基準も曖昧にされて、些細な事故・事象を起こした乗務員全員に対して知識・技能がないとして「新幹線乗務員の再教育」の一貫である「レベル把握」（「再教育」に入れるかどうかの判断する試験、不合格であれば「再教育」の対象となっています。そのため、全運転士は「乗務員のペナルティ」と懲罰的な措置であると受け止められ、極度のプレッシャーとなっています。ある若手の運転士は、2回目の事故で「会社を辞めようと考えている」など悲劇的な声も聞かれています。事故を起こした運転士は、ただちに乗務を途中で打ち切られ、事故をやったのはあいつだと見せしめられ、管理者数人に囲まれての懇話への責任追及の事情聴取・日勤が行われ、次に「新幹線乗務員の再教育」となり、合格するまでに1ヶ月以上乗務が出来ない状況にもなっています。

さらに、労組差別も露骨に行われています。特に、JR東海労働組合や国鉄労働組合の組合員には必ずと言っていいほど「再教育」の対象となり長期にわたり運転士から外されての乗務停止がされています。このように再発防止や安全確保のためと称して行われているJR東海の「新幹線乗務員の再教育」は、懲罰的なものに實質を以てしているのみならず、極度のプレッシャーとなっています。

私たちは、事故再発防止の教育を否定するわけではありません。しかし、事故を起こした全乗務員を対象にすることや運転士職を剥奪したり、労組所属によつての扱いが違うなど「新幹線乗務員の再教育」は問題だと思えます。

JR福知山線脱線事故でJR西日本が開かれた「日勤教育」の問題などははじめ

全諮問委員会の答申や国土交通省が平成18年4月に公共交通に係るヒューマンエラー事故防止対策検討委員会の最終とりまとめにあるように乗務員の事故再発防止策など現場任せではなく基準を明確にした対応が必要だと思えます。まさに、答申にあるように、ヒューマンエラー・ヒューマンファクターの視点を入れての再発防止が今求められています。

このような観点からJR東海新幹線の乗務員職場で行われている「新幹線乗務員の再教育」の現状を検証していただき、懲罰的・極度のプレッシャーを生むような実態になっている制度についての指導をお願いしたいと思います。

### 具体的な要望事項

1. 最近の事例1の対象となっているJR東海東京第二運輸所所属の丸家運転士をただちに乗務復帰できるよう指導をお願いいたします。
2. 「新幹線乗務員の再教育」における基準を明確化するよう指導をお願いします。
3. 事故・事象を起こした運転士に対して、「新幹線乗務員の再教育」の対象になるかどうかを判断する「レベル把握」を行っています。これは、「再教育」に入るかどうかの試験です。不合格であれば「再教育」の対象にするという試験です。この「レベル把握」では、露骨な労組差別が行われています。例えば、ある社員は管理者からペーパーを渡されそれを勉強したらその問題が出て合格したなどと噂されています。現に、JR東海労働組合や国鉄労働組合の組合員は、「レベル把握」で合格することは、ほとんどありません。合格するのは、JR東海ユニオンの組合員がほとんどです。このような不正といえるような現状も存在しています。さらに、「新幹線乗務員の再教育」を受けての不合格者・運転士職剥奪は、すべてJR東海労働組合員です。問題は、事故の再発防止が労務管理の一貫として扱われていることが最大の問題です。是非、実態調査をお願いいたします。
4. JR東海は、事故防止に関する事項での申し入れについて、個別な事象については一切協議をしないという姿勢です。「安全問題は会社が考えることである」という傲慢な姿勢に終始しています。私たちは、安全確保・事故防止に対して労使協力して取り組むべきことだと思います。特に、個別の案件で事故の原因究明を含めて教訓が出されると考えられています。このような姿勢では、安全第一の職場環境や企業風土の確立はできません。職場最前線の社員の声は、安全確保・事故防止に絶対欠かせないことだと思います。是非、真摯に協議するよう指導をお願いいたします。