

安 全 指 針

(改 訂 版)

2011 年5月



JR連合

日本鉄道労働組合連合会

JAPAN RAILWAY TRADE UNIONS CONFEDERATION

目次

はじめに

行動指針 1	1
安全追求に妥協はない	
行動指針 2	3
「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識を基調に置く	
行動指針 3	4
安全最優先の企業風土・職場風土を築く	
行動指針 4	6
労使ともに社会に開かれ信頼される J R を築く	
行動指針 5	7
闊達なコミュニケーションのできる企業・職場をつくる	
行動指針 6	10
労働組合の強みを活かし、会社施策を不断にチェック・提言する	
行動指針 7	12
すべての J R 関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロを目指す	
行動指針 8	14
J R 労働者の技術・技能の継承と向上、人材育成の取り組みを強化する	
行動指針 9	18
グループ会社・協力会社を含め全労働者で安全確立に取り組む	
行動指針 10	20
官民パートナーシップを強化し企業を超えた安全確立を追求する	
行動指針 11	22
事業者間の連携を追求し、次世代の安全システム確立に取り組む	

はじめに

3月11日に発生した東日本大震災で亡くなられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被災された方々に心よりお見舞いを申し上げます。

2005年4月25日にＪＲ福知山線事故が、同年12月25日にはＪＲ羽越線列車脱線事故が発生した。今年は事故から6年が経過し、7回忌を迎えた。そして、ＪＲ発足以降、今日まで300名を超えるＪＲ関係労働者が労災事故で命を落としてきた。3名の社員が死亡したＪＲ伯備線の触車事故（2006年1月24日）をはじめ、今日においても労災死亡事故は発生しており、死亡に至らない重大労災や危険事象もなくなっていない。私たちは、この実態を深刻に受け止めなければならない。

ＪＲ連合は、こうした悲惨な重大事故を相次ぎ発生させたことの反省と教訓を胸に刻み、事故を未然に防げなかった労働組合の責任を認識して、各単組ともに、安全確立を最重要課題に位置づけて運動を展開してきている。事故を決して風化させてはならない。

そして、未曾有の被害をもたらした東日本大震災の発生によって、安全を確保し人命を守ることの重要性が、社会的にも、あらためて認識されることとなった。今回の大震災の教訓をしっかりと受け止めて、悲劇を絶対に繰り返さない決意を固め合いたい。

私たちは、ＪＲ福知山線事故の発生後、各単組代表者による熱心な討議を重ね、2006年5月の第1回安全シンポジウムにおいて、ＪＲの責任座別の立場からの安全確立にむけた姿勢や行動指針を示した「安全指針」を発表した。そして「安全指針」を基礎に、各単組、エリア連合と連携し、組織をあげて、安全を確立するための真摯な取り組みを進めてきた。

2008年からは「働く者の安全確保が、ひいては鉄道全体の安全性向上につながる」との認識に立ち、「すべてのＪＲ関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」を最重点テーマに掲げて活動を展開してきている。「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念を基調に置き、実効性のある、きめ細かな運動を推進しているところである。

そして今般、「安全指針」の策定から5年が経過するのを機に、この間の取り組みの成果や課題を踏まえ、指針の補強、修正を行った。改訂版「安全指針」を、各級機関やすべての組合員への理解、浸透を深め、日々の仕事や安全衛生委員会などの活動に活かし、職場からの安全確立に取り組んでいただくよう要請する。

安全の確立に早道はなく、私たちの取り組みは道半ばである。「安全追求に妥協はない」との認識の下に、ＪＲの存在意義や役割を再認識し、安全で社会に信頼され、貢献できるＪＲを築くために、着実に行動を積み重ねていきたい。

2011年5月

日本鉄道労働組合連合会（ＪＲ連合）
会 長 坪 井 義 範

行動指針 1 安全追求に妥協はない

J R労働者は、人命を預かり社会を支えるきわめて重大な任務に携わっている自覚を常に持って仕事に臨まなければならない。したがって、安全の確立を追求するにあたって、他の条件を優先し、安全を後回しにして妥協することはあり得ないはずである。

例えば労使交渉で、「資金がない」「要員がいない」「法令で決まっている」などの条件で、なすべき安全対策がおろそかになるようなことがあってはならない。職場では、たとえ作業が面倒であっても、あらゆる場面で安全を最優先した行動をとらなければならない。「ヒヤリハット」や「事故の芽」を見逃さず、問題の解決にむけて取り組む必要がある。

できない理由を並べるのではなく、直ちに解決しない場合も具体的な道筋や展望を明確にさせ、安全の確保に徹底してこだわる姿勢が求められる。

【指針の背景と解説】

国鉄時代より鉄道事業においては「安全は輸送業務の最大の使命である」（安全綱領）と定義され、J Rにおいても「安全最優先」との理念を共有化してきたところであるが、あらためて、本当に職場の日々の業務や労使協議などにおいて、安全を最優先し、妥協することなく安全を追求してきたのか、働く者側から、常に自問自答して行動すべきことを確認しなければならない。

J R福知山線事故後、J R西日本においては、J R西労組も参画して「安全性向上計画」「安全基本計画」を策定してその実現に取り組んでおり、「ヒヤリハット」「事故の芽」などの安全報告を活かしてリスクアセスメントを行い、事故発生を未然に防ぐための先進的な活動を進めている。J R西日本を含めて、J R各社、グループ会社の対応について、安全に係わる投資の拡大や、工事や検査の予算や工期の改善などの面で改善がみられることは、決して十分とは言えないものの、評価してよいと考える。

安全の確立に早道はなく、完璧ということもあり得ない。あらゆる課題について諦めることなく、着実な取り組みを積み重ね、改善にむけて前進させていかなければならない。「安全追求に妥協はない」との普遍的な理念を働く者が常に共有し、引き続き、あらゆる取り組みに反映させていくことが重要である。

この理念に基づき行動していくために、組合組織として、および、職場の組合員の立場から自らチェックすべき論点を提起しておきたい。

<組合の立場からチェックすべき論点>

○ 職場の実態や組合員の意見の集約は十分か

○ 団体交渉や労使協議などでの安全の追求は十分か

・現実的な要員実態や会社の財務状況などの事情を考慮するばかりに、安全投資や効率化などの事案について、問題点を抱えながらも了解したり、対策を先送りしてきたことはないか。

・事故防止や安全対策について真の原因究明の立場から追求ができていたか。会社の対策を不十分なままに放置しておくことはないか。

○ グループ会社や協力会社を含めた全労働者の安全確立の視点は十分だったか

・労働組合として「JRの正社員への安全対策だけでこと足れり」としてきたような意識や姿勢はないか。

○ 運動の視点や活動領域が内向きで、外部への働き掛けなどは十分か

<職場組合員の立場からチェックすべき論点>

○ 主体的に安全を最優先して業務を遂行できていたか

・安全対策について、管理者の押し付けと受け止め、やらされ感が先行するような風潮はないか。また、指示を出す側・受ける側、教育する側・される側の意思疎通や信頼関係は十分か。

○ 現場で安全より効率が優先されたケースがあったり、安全に対する議論が十分に徹底されていなかったことはないか

・現場段階で「言っても無駄」といったあきらめ感や、そのように認識させる環境はなかったか。「ヒヤリハット」「事故の芽」や危険な事象を報告せず放置していたケースはないか。

・職場での安全衛生委員会が形骸化しているケースはないか。

○ グループ会社・協力会社を含めて、労働者間の連携は十分か

・「事故は自分持ち」なる意識や、働く者としても、ミスを個人の責任として片付けてしまう風潮はないか。

「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識を基調に置く

「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との考え方は安全対策の基本であり、労使でその認識を共有化し、常に取り組みに反映させなければならない。人間は必ずミスをするを前提にした対策が必要である。ミスをすることを前提にしなければ、真の安全確立はない。ミスが起きても事故につながらない、あるいはたとえ事故が起きても人命に関わるような大事故には至らせないためのフェールセーフ機能確立しなければならない。そのために現場の視点から常にチェック・提言活動を進めていく必要がある。

また、事故が発生した場合は、責任を追及するのではなく、徹底してミスを冒した側の立場に立ち、原因究明を徹底し、フェールセーフを念頭に置いたハード対策を講じることで、同種の事故は二度と繰り返さないための実効性ある取り組みを行うべきである。

【指針の背景と解説】

J R連合は「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念を安全対策の基調に置く。人間はミスを冒すものであり、この間、私たちは「人間は複数箇所に注意を払うことはできない。ある箇所に注意すれば、別の箇所は不注意となる」「人間はもともと思い込みをするものであり、だからこそスムーズに仕事ができる。『思い込みをするな』という注意をしても意味がない」（労働科学研究所）など、多くの人間の特性を学んできた。人間の特性に反した安全対策を講じても実効性は上がらない。こうした人間の特性を前提にして、ミスを冒した側の立場から、ミスが発生しにくい環境、仮にミスが発生しても事故につながらないしくみ、などをいかにつくるかが安全対策の基本である。

かねてから、J Rにおける事故対策は「基本動作の徹底」など、ミスを冒した当人への責任追及、精神訓話的な対応が重視されてきたことを反省しなければならない。J R福知山線事故の発生もきっかけに、労働組合からの働き掛けもあり、J R各社やグループ会社におけるヒューマンエラーに対して適正な認識がなされるようになってきている。事故の概念や区分の見直しが進み、事故対策は、従来の責任追及から、多面的分析などの手法を活用するなど原因究明へ会社の姿勢が転換してきているとみてよい。しかし、すべての職場で正しい認識が浸透しているとは言えないうえに、事故が風化すれば、再び誤った認識に回帰していく危険もある。

また、ヒューマンエラーの発生を前提に、「航空・鉄道事故調査委員会」の建議ですで

に着手されたA T Sの整備や列車防護の強化などのほか、保安装置の故障時を含めたフェールセーフ機能のあり方、線路閉鎖工事や代用手信号時のヒューマンエラーの防止など、想定される危険について労使をあげて検証を行い、早急に必要な見直しを求めていかなければならない。こうしたソフト面、ハード面でのフェールセーフ機能の強化の重要性についても提起しておきたい。

行動指針3

安全最優先の 企業風土・職場風土を築く

すべてのJ R労働者が、安全がすべてに優先することと、尊い人命を預かる私たちの仕事の重大な使命を認識するとともに、お互いを信頼し、安全確立に全力を傾注しなければならない。そのために、真に安全を最優先する企業風土、職場風土を、働く者の側から主体的に築くことが大切である。

例えば、安全を最優先した行動を評価する環境、経営者・管理者はもとより、職場の仲間同士が安全の確保へアドバイスや注意喚起をし合える環境、作業効率や慣行よりも安全を最優先して判断ができる環境、危険を感じたら躊躇なく列車を止めたり作業を中断できる環境、危険を感じた箇所や行動などを積極的に報告できる環境など、職場段階からの改革に着実に取り組んでいかなければならない。

そして、働く者の安全確保を重視した企業づくりもきわめて重要である。「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識に基づき、働く者の意見を聞き、現場の視点に立った実効ある安全対策や事故防止策が講じられる企業や職場を築かなければならない。

【指針の背景と解説】

J R西日本は2006年4月より「企業理念」「安全憲章」を見直した。J R各社ともに安全確立の重要性を謳っているほか、法改正により安全推進体制の強化が義務付けられている。言葉だけでなく、真に安全を最優先する企業風土を定着させるためには、経営トップから現場社員までが納得し、主体的に安全確立の意識を共有できるよう、実効性のある地道な取り組みが求められる。

そのためには、まず、経営トップ自らが明確に安全最優先の意思表示を行うとともに、J Rに働くすべての労働者が、その姿勢を真に実感でき、業務に活かせる環境をつくるこ

とが必要である。安全には手間やコストが掛かり、会社が進める効率化やコスト削減と反する場合も多い。職場でいくら安全の意識を高め報告を行っても、納得できる安全対策が講じられなければ、働く者は、会社の安全最優先の姿勢を信頼することはできないだろう。

J R 福知山線事故を契機に、J R 各社における安全を最優先する企業風土づくりは前進しているとみてよい。例えば、かつては、安全に不安を感じた場合に列車を止めることに躊躇したり、厳しく事情聴取を受けた事例があったが、現在は、社員が列車を止めたことを褒賞して広報誌で紹介するような会社姿勢がみられる。

そして、安全最優先の企業風土や職場風土づくりのためには、「行動指針1」で提起する「安全追求に妥協はない」との姿勢や、「行動指針4」で提起するJ Rの企業の存在意義を理解した、働く者のひとり一人の行動も重要である。そして労働組合が、会社の姿勢や取り組みをチェックし、問題提起していくなどの役割は非常に大きい。現場の視点に立った、不断の取り組みが求められる。

なお、他の産業では、社内において、社長直結で異なる部署が相互に安全チェックするしくみを構築している事例もある。こうした部外事例に学ぶ姿勢も必要である。

＜社内安全評価体制の確立（参考）＞

全日空では「SAFER Program」（注）という社内安全評価体制が確立しており、社長直結で会社内部での安全チェックが強化されている。

J R 各社では専門的な縦割り組織の陰に、さまざまな安全面での問題が潜んでいる。縦割り組織の弊害を正すためにも、経営トップの強い意志の下に、社内において実効ある監査体制の確立に取り組むことも重要である。

（注）全日空「SAFER Program」

総合安全推進室の評価員が年3回程度、出身と異なる各部を評価のうえ勧告し、各部はこれに基づく対策を必ず講じなければならないという社内安全評価体制。たとえばマニュアルと作業実態との違いやバックアップシステムの問題点などが指摘されている。

労使ともに社会に開かれ 信頼されるJRを築く

JRは社会や国民生活を支え、役立ってこそ存在意義を生む企業であり、すべての活動の規範は、そのことに立脚したものでなければならない。それは、働く者においても同じである。JRの存在意義や社会的役割を踏まえれば、安全の確立は、必然的に最重要課題に位置づけられることは言うまでもない。

JRの労使には、内部の論理を優先するのではなく、社会と向き合い、誠実に行動し、適正に情報を開示し、外部の意見や指摘に耳を傾けるなどの真摯な姿勢が求められる。そうした取り組みの積み重ねによって、結果的に、社会の信頼を得ることになるはずである。反対に、コンプライアンス違反などJRの存在意義に反する事象があれば、安全の確立を含めた活動への信頼が一挙に崩れることも忘れてはならない。

安全確立の取り組みと一体のものとして、JRの存在意義や社会に対して求められる姿勢を常に認識し、労使ともに、社会に開かれ信頼されるJRを築かなければならない。

【指針の背景と解説】

2009年9月25日以降、JR西日本の山崎前社長らが、航空・鉄道事故調査委員会（現・運輸安全委員会）の委員と接触し、報告書の内容を事前に聞き出し修正を求めるなど、重大なコンプライアンス（法令遵守）違反を行っていたことが明らかになった。JR西日本においては、JR西労組をはじめ労使の参画で「安全基本計画」を策定して真摯にその実践に努め、また、私たちの仲間の組合員を含めてご遺族、ご被害者の方々に誠意を持った対応を進めてきたところであるが、このコンプライアンス違反によって、徐々に積み上げてきた関係者や社会からの評価が一気に低下してしまった。

行動指針に示す通り、私たちの働くJRは社会や国民生活を支え、役立ってこそ存在意義を生む企業であり、すべての活動の規範は、そのことに立脚したものでなければならない。安全、コンプライアンス、旅客サービスなど、企業活動、社員の行動は、それぞれ関係のない別個のものではなく、同じ規範に基づくものである。その規範は、JRの存在意義に基づき導き出されるはずである。従って、JRの存在意義を踏まえれば、安全の確立は、必然的に最重要課題に位置づけられるし、自ずと、法令遵守や旅客サービスの向上にもつながるはずである。行動指針と併せて、あらためて、JRの存在意義について問題提起しておきたい。

＜ＪＲの存在意義とは何か＞

ＪＲの社会的な存在意義は、安全輸送を基礎に、地域・社会・国民の生活と発展を支えることである。関連事業も、鉄道業に対する安心と信頼があつてこそ成り立つのであり、本業を見つめ直し、その根幹である安全の重要性をあらためて認識しなければならない。収入の確保、利益の確保は、企業の存続・成長のための必要条件であるが、ＪＲの存在意義からみれば、あくまでも手段であつて目的ではない。

また、鉄道の特性として安全性・正確性・快適性が述べられるが、これらは決して同列ではない。安全はすべてに優先する。それを言葉だけでなく、経営トップから現場に働く者まで、すべてのＪＲ労働者がその理念を真に理解し、主体的にプロ意識と責任感を持って日々の列車運行に着実に反映できる実効ある体制を築くことが肝要である。

また、安全、安心に対する社会的な関心や要求のレベルが高まる中で、ＪＲ各社は、国民、利用者の最大の関心事である安全の取り組みについて、可能な限りわかりやすく丁寧な形で積極的に情報を開示すべきである。鉄道事業法の改正により、鉄道事業者には「安全報告書」など安全に関わる情報を公表することが義務化されている。

線路、電気設備、保安システム、車両などすべてを自前で保有のうえ維持管理し、自ら多額の設備投資を行い、多くの労働者が安全確保に日々従事している鉄道事業の実態について、必要なコストを含めて社会に正しく理解いただくことも大切である。後に提起する通り、鉄道の安全性向上と持続的発展のためには、官民パートナーシップの下、国、地方の鉄道政策のあり方を見直し、公的助成の拡充も必要であり、鉄道側の安全対策の取り組みについて、理解を求めるための積極的な努力も求められる。

行動指針5

闊達なコミュニケーションのできる 企業・職場をつくる

ＪＲは多くの社員や職場が連携し、チームプレーで安全運行を確保している企業である。また、安全性は日々の業務の中でのエラーの経験を積み重ねて向上されていくものである。従って、すべてのＪＲ関係労働者が相互に信頼し合い、とりわけ安全問題については、部下や仲間の作業を見守り指導したり、「ヒヤリハット」や「事故の芽」を積極的に報告するなど、コミュニケーションがきわめて重要である。立場を超えた闊達なコミュニケーションのできる企業や職場をつくらなければならない。会社はもちろん、働く者の側からも積極的な取り組みが求められる。

現場では、上司・管理者と部下の立場の違い、系統や会社の所属の違い、あるいは組合所属の違いなどにより信頼関係や連携が欠ける場合もみられる。社会からみれば、労使や労々間の対立は関係ないことであり、安全確立に関しては、垣根を超えてＪＲ労働者の連携を深め、安全を共通の最優先課題と位置付けた取り組みを徹底する必要がある。

【指針の背景と解説】

安全の確立のためには、「人間はミスを冒す」との前提に立ち、わずかなことでも「ヒヤリハット」「安全報告」「気がかり事象」や不安全な事象があれば積極的に上司に報告し、これが安全対策に反映される環境をつくらなければならない。事故が発生した場合も原因究明と再発防止を重視し、責任追及に偏らない会社姿勢が求められる。こうした闊達なコミュニケーションがなされる安全風土を確立するためには、企業に対する社員の信頼や、職制だけに依存しない社員間の信頼関係の醸成が不可欠である。

＜闊達なコミュニケーションを推奨する安全風土への改革＞

ＪＲ西日本やＪＲ東日本などでは、責任追求型の事故の概念、区分を非懲罰的な形へ大幅に見直し、安全報告を積極的に推奨する風土づくりに努めてきている。また、ＪＲ九州では「安全創造運動」として、かねてよりヒヤリハットへの対策を２週間以内にフィードバックする取り組みを進め、ＪＲ連合のアンケートでも、報告者側からも高く評価されている。さらに、ＪＲ西日本では、2008年度より「安全基本計画」における「リスクアセスメント」の取り組みに本格的に着手し、積極的に安全報告や気がかり事象の報告を求めている。こうした動きは、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念に基づき、闊達なコミュニケーションを推奨する安全風土の改革に適うものである。会社の取り組みの姿勢を評価するとともに、より実効性を高めるよう求めたい。

しかし、これらの取り組みは、半面、本来の趣旨が忘れ去られ、報告の件数を競ったり、報告やリスク評価の作業自体が目的化するようなケースや、やらされ感からマンネリ化に陥ったり、事故概念の見直しがモラルの低下につながるなどの危険もある。ヒヤリハットを報告したことで叱責を受ける事例もなくなっていない。また、せっかく報告をしても、そのプロセスや結果が見えなければ、「意見を言っても無駄」といった風潮が生じてしまう。現場の意見や提言に対し、本社・支社から迅速にフィードバックすることが必要である。直ちに改善できない場合でも、会社として意見を受け止め検討する姿勢や見通しを示すことも重要である。労働組合としても、これらの問題点を常に把握、分析し、働く者の視点に立ったチェックと労使協議による必要な修正、改善などの不断の対応が求められる。

＜官僚的・上意下達型の企業風土を改めて信頼関係の強化を＞

もともとＪＲ各社には、鉄道業の因習かも知れないが、規程主義、前例主義といった官僚的な傾向や、本社・支社と現場、あるいは現場の管理者と一般社員との間で、上意下達型の企業風土があるといえる。現在もそうした、体質が払拭されていないケースも残り、信頼関係を軽視して過度に職制に頼った職場管理が行われていることは否定できない。安全衛生委員会が形骸化し、十分に機能していないケースもある。

官僚的な企業体質、上意下達型で過度に職制に頼った職場管理などの結果、現場労働者は管理者を信頼せず、面従腹背的な姿勢に陥る。反対に、職場規律の乱れは、モラルや安全性の低下につながってしまう。

経営トップの姿勢を示し、会社をあげて官僚的な体質や因習の是正に取り組み、適正な規律の下、職場での管理者を含めた信頼関係を強化することが非常に重要である。現場の実態を正確、迅速に経営者に伝える風土や、経営者がそれを叱責するのではなく、現場の立場からの実効ある解決に取り組むような風土づくりも重要である。ＪＲに働く仲間がお互いを信頼し、職制や系統を超えて建設的に意見を交わせるような企業風土をつくらなければならない。

こうした動きは着実に進んではいるが、社員への浸透は決して十分ではなく、会社の姿勢を信頼するには至っていない。実効のある改革のためには、働く者の立場を代弁する労働組合の役割の発揮が求められる。

＜系統感の縦割り意識を払拭して社員相互の信頼づくりを＞

また、ＪＲ各社では、運転、営業、車両、施設、電気など、各系統間の縦割り意識が強く、相互の信頼関係は決して十分ではない面がある。各部門のプロとしての意識を持ち、技術・技能を磨くことが非常に重要であるが、そのことが、系統間に溝をつくることにつながってはならない。安全の確立のために、働く者の相互の連携は欠かせない。他系統の作業内容を理解し、全体的な安全性向上のために緊密な連携をはかる必要がある。

この点でも、各系統の社員を同じ仲間として組織している労働組合がなすべき役割は重要であるといえる。

労働組合の強みを活かし、 会社施策を不断にチェック・提言する

労働組合の強みは、現場の実態や意見を最もよく把握し、誰よりも有効なチェック・提言機能を発揮できることにある。この機能を再認識し、徹底した現場主義に基づいて、危険な箇所や作業、規則やマニュアルの問題点などを不断にチェックし集約するなど、職場の安全に関する問題点を迅速に把握できる体制を整備するとともに、団体交渉や労使協議を徹底し、安易に妥協することなく会社施策の検証や改善、あるいは働く者の側からの提言活動に積極的に取り組むことが必要である。

とくに安全衛生委員会について、職場実態に基づく活発な議論と問題解決が図られるよう、労働組合の主体性を発揮して精力的に取り組まなければならない。委員会が設置されていない場合や少数組合の立場でも、生きたチェック・提言活動を常に行うことで、職場段階での実質的な労使の協議を確保し、実効をあげることが求められる。

また、安全確立は労使共通の課題であり、安全に関する方針や取り組みは労使で共有化されなければならない。安全対策を職場段階にまで浸透させ、実効あるものにするために、労使が相互に補完し合って取り組むことの重要性に留意すべきである。

【指針の背景と解説】

J R各社は会社発足後、要員の効率化や業務の外注化などの施策を積極的に進めてきた。しかし、大量退職が急速に進む中、効率経営が過度に重視された結果、要員不足、技術・技能の低下など、安全上の問題も危惧されている。危険作業を単に外注化する安易な施策も見られる。安全を確保し、技術・技能の継承を進めるためには、現場の実態や意見を重視するとともに、近視眼的でなく、各系統における中長期的な技術継承や作業体制、要員体制などのあり方を議論し、将来展望に基づく計画的な対応を進めることが求められる。

安全は労使共通の課題であり、安全対策については、労使が協議を徹底したうえで、方針を共有化し、相互に協力、あるいは補完して取り組みを進めるべきである。労働組合は安全上の問題を不断にチェックし、会社も直ちに必要な対応を取る姿勢が求められる。そして、労働組合は、現場実態の把握と徹底した労使協議を通じて、責任あるチェック・提言機能を着実に果たさなければならない。

これらの点について、行動指針に沿って、以下に具体的に問題提起しておきたい。

＜効率化の検証と安全面からの必要な対策の実施＞

業務の効率化、委託化、外注化などの施策にあたっては、安全確保の観点から労使の議論を徹底する必要がある。例えば、要員の不足を、安全を確保できないことの理由にしてはならない。安全上問題のある施策は、事情の如何を問わず、実施を認めてはならない。また、実施後でも問題が発生した場合などには、直ちに施策を改めることが必要である。

緊急に対処すべき課題は直ちに是正を求めるとともに、組合員の意見や実態に基づく徹底した協議を通じ、技術継承や作業体制・要員体制などについて、各系統ごとに中長期的な対応を進めるべきである。

また、要員不足は、現業部門だけでなく、非現業など間接部門においても重大な問題である。企画立案部門で余裕のない状態が続くと、いずれ深刻な機能低下を招き、安全面を含めて企業運営上で支障を来す。計画部門においても、適正な要員配置と体制の整備に取り組む必要がある。

＜労働組合の任務と役割＞

労働組合や組合員の立場からも、効率化施策や要員の不足で安全上の問題が生じている場合は、グループ会社や協力会社も含めて直ちに会社に提起し、適切な対策を求める必要がある。また、「ヒヤリハット」「安全報告」「気がかり事象」は決して放置せず報告し、報告が施策に反映されたかどうかも含め、事故防止の対策を必ず検証すべきである。例えば、見張り員が不足したまま作業したり、検査結果の虚偽報告をするなど、不安全な課題を現場が放置するようなことが絶対にあってはならない。

＜安全基準・作業実態・諸規則・マニュアルなどの検証と見直し＞

2005年12月に発生したＪＲ羽越本線での脱線事故は突風が原因とみられるが、速度規制値以下の風速であっても事故が発生した。現状では風速と脱線の危険性の科学的根拠が不明で、安全確保のための基準が確立されていない。このほか、ＡＴＳ－Ｐの地上子データの誤設定、速度計の精度向上の問題、触車事故防止要領の実効性などをみても、列車運行や作業の前提としてきた、安全に関する諸基準や規則類の信頼性自体が薄らいでいる。事業者間でも取り扱いが異なる例も多く、体系的な比較検討と改善の取り組みも行われてこなかった。

従って、職場の実態を十分に把握し、具体的な安全に関する基準、諸規則、作業ダイヤ、事故防止のマニュアルなどが有効に機能しているか、現場が理解し浸透しているかなどの視点から事業者間の比較検討を含めて検証し、必要な見直しを行う必要がある。

取り組みにあたり、科学的な検証も必要である。行政や事業者間の連携による研究や技術開発と、科学的根拠に基づく基準の設定なども求めたい。

＜職場における安全議論の強化＞

本部・本社間や地本・支社間での労使協議はもちろんだが、職場段階でも、安全衛生委員会などの機会を活用し、安全問題については、労使の枠を超えて、会社の側からも働く者の意見に耳を傾け、議論する環境づくりに努めなければならない。また、安全衛生委員会の設置基準に満たない小規模な職場でも、安全推進会議などを設置し、職場で安全に関する協議を進める必要がある。

安全衛生委員会では、会社側の報告が中心となる形式的な運営に陥ってしまうケースも見られるが、それだけでは真の安全確立にはつながらない。働く者の側から、職場の実態や意見を積極的に把握し、委員会での協議を通じて、職場の段階で解決できる課題はできるだけ解決する姿勢が必要である。

委員会の運営などについて安全衛生委員に対する教育活動を行っている単組もあるが、労働組合として、こうしたきめ細かな取り組みを行うことも重要である。

行動指針7

すべてのＪＲ関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロを目指す

職場の安全確立がひいては鉄道全体の安全確立につながるものであり、働く者の生命・安全を守れずして、利用者の生命・安全を守ることはできない。

「すべてのＪＲ関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」を実現することは、労働組合の最重要課題のひとつである。ＪＲ発足以降、300名を超える労働者が労災事故で死亡し、今なお死亡事故・重大労災が続いていることを深刻に受け止めなければならない。

とくに、危険作業に携わる機会の多いグループ会社、協力会社の労働者の安全確立に力を入れる必要がある。過去の事故の多くは、職場段階での取り組みで発生を防げた可能性が高い。まずは、すべてのＪＲ関係労働者に、ＪＲ連合が「重大労災防止の行動指針」に示す意識や行動を浸透、共有するとともに、会社側も「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識に基づく対策を講じることが必要である。

労働組合の強みを活かし、グループ会社、協力会社を含め、ＪＲ労働者の

安全面などにおける問題点をきめ細かくチェックし、労使協議においてはもちろん、職場内でも、労働安全衛生委員会の活用や日常の組合活動などを通じて課題の解決に努めることが求められる。また、労働者個人に対する健康面・精神面からのケアも充実させる必要がある。

【指針の背景と解説】

J R連合は、行動指針に述べた問題意識に基づき、2008年度より「すべてのJ R関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」を安全対策の最重要テーマに掲げて取り組みを進めている。2009年6月には「重大労災防止の行動指針」を策定し、とくに工務、車両、委託系統を中心に、J R7組合、グループ労組のJ R連合組合員への理解、浸透と、日々の業務への反映にむけて着実な取り組みを進めてきた。さらに、現在は、危険作業の最前線にあり、死傷事故が多く発生している協力会社の社員への対応に焦点を当て、グループ労組を通じて「指針」の理解、浸透を求める運動を進めているところである。引き続き「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識に基づき、きめ細かな取り組みを進めていかなければならない。

さらに、この取り組みを通じて、J R、グループ会社、協力会社における具体的な問題点を踏まえ、「要員」「工期・予算」「基本動作」「マニュアル」「仕事のしくみ」「外注化の体制」「グループ会社・協力会社との契約内容（安全を担保できる協力会社の安定経営への配慮）」などの課題についても、解決、改善をはかるよう取り組む方針である。

しかし、こうした運動を進める最中にも、2009年度には7名が、2010年度は1名が労災事故で死亡し、死亡には至らなかったものの、感電、墜落などの重大労災や、一步間違えば死亡事故に繋がりがねない待避遅れなどの危険な事象も少なからず発生している。私たちは、あらためて死亡事故、重大労災が今なお続いている事態を深刻に受け止め、労使協議の徹底、安全衛生委員会での議論の強化、グループ会社や協力会社への働き掛けなど、あらゆる取り組みを強化して取り組む必要がある。

＜重大労災防止の行動指針＞

J R連合では、まず、職場段階で未然に重大事故を防ぐために、働く者が留意すべきポイントを紹介して、日々の仕事の中での対策に活かすための「重大労災防止の行動指針」を提起している。安全対策会議において過去の死傷事故を分析し、共通の背景、原因を整理し、①仕事を「見る」「見られる」ことを気かけよう！、②急ぐ時、慌てる時こそ一息置こう！、③仕事を始める前にはよく考え、準備万端に！、④危ないと思ったらすぐに行動！、⑤とくに危険な四大労災（触車、感電、墜転落、交通事故）を撲滅

しよう！、の5つの行動指針をわかりやすく示した。また、過去の事例をマンガで紹介するなどしたハンドブックを作成し、協力会社を含めた理解、浸透に取り組んでいるところである。

＜触車事故等の防止対策の徹底＞

危険と隣り合わせのＪＲの職場において、すべての労働災害を撲滅する必要性は言うまでもないが、中でも触車事故は、発生頻度も多く、労働者の死亡につながる非常に深刻な問題である。この事故防止策について、様々な対策の強化が進んでいるが、とくに、先進技術を活用するなどの抜本的な対策を講じるよう強く求めている。

都市圏線区では比較的ハード対策が進んでいるが、地方の線区では専ら見張り員のダイヤの確認、指令との連絡、目視による列車確認の手法により安全を確保している。多額の投資が必要であっても、線区の実態に応じて、ＧＰＳなど先進技術を活用した機器の投入や、見張り員の増員、軌道短絡など、従来の慣行や常識にとらわれない安全確保の方策を直ちに取り入れる対策の強化を、計画的、積極的に進めるべきである。

また、単線区間などにおける触車事故やインシデントが続いている。緊急時などを除き、線路内作業は線路閉鎖工事によるものとし、見張り工事を廃止するなど思い切った判断も行うべきである。また、線路閉鎖工事の着手、終了時に、列車を誤認するなどの事故が発生していることから、指令との確認方法の改善など、事故の起こらない対策を講じることも求められる。

行動指針8

ＪＲ労働者の技術・技能の継承と向上、人材育成の取り組みを強化する

ＪＲの安全確立のためには、ＪＲ労働者の技術・技能の継承と向上を積極的に進めるとともに、仕事の使命や責任を自覚したプロ意識の醸成に努めるなど、人材の育成への取り組みを強化しなければならない。

鉄道に関わる技術や技能の継承や向上は決して容易ではない。とくに、ベテランの大量退職が進む一方で、ＩＴ化や技術革新が進み、技術職場では外注化がいつそう深化する中、異常や危険を見抜く勘所の醸成や、グループ会社や協力会社と一体となった技術継承、60歳以上のベテランの有効活用など、環境の変化に対応した、積極的かつきめ細かな対策が求められている。

また、業務上の取り組みはもちろん、日頃の人間関係を通じた教育、指導

も重要となる。その視点から、職場において労働組合が果たすべき役割を認識した運動にも取り組まなければならない。

【指針の背景と解説】

安全の確立のためには、何よりも現場第一線における技術・技能の維持・向上が重要である。IT化や技術革新が進んだとしても、むしろ進むからこそ、基本的な技術・技能の習得や、異常や危険を見抜く勘所の醸成などが必要になる。また、すべてのJR労働者が、尊い人命を預かり、社会の基盤を支える重要な業務に従事している、との前向きなプロ意識や、仕事に対する誇りや意欲を十分に持つことも重要である。

しかし、JR各社ともに、偏った年齢構成による大量退職が進み、ベテラン社員が急速に減少するなど、JRの労務構成は急速に変化している。そして、技術・技能に優れたベテラン社員が減少しているうえに、技術職場での若手社員の数の不足、外注化や機械化に伴う作業経験の機会の不足、あるいは、厳しい要員事情に伴う仕事上の余裕の不足などから、技術・技能の継承がうまく進んでいない。一方で、実務作業に携わるグループ会社や協力会社では、バラツキはあるものの、雇用条件や作業環境などの面から、技術・技能を継承すべき若手など人材の定着、育成は決して十分ではない。安全面に悪影響を及ぼす危険についても考慮されなければならない。

鉄道の人材育成は一朝一夕にはなし得ない。改めて重要性を認識し、中長期的な視点も持ちながら、安全を守る鉄道プロフェッショナルの育成に全力をあげるべきである。

上記の問題認識に基づき、具体的な提言を示したい。

＜技術・技能の継承と教育・訓練の充実＞

ベテラン社員が退職する中で、技術・技能を確実に継承していくため、系統毎に職場で求められる技術・技能を明確化し、それを習得するのに必要な人事運用や教育・訓練などの実効ある人材育成プログラムと推進体制を確立すべきである。

また労働組合は、現場の実態や、教育する側と教育を受ける側の関係当事者の意見を十分に把握し、これに基づいた検証・提言を行っていかなければならない。

教育・訓練の体系的な整備

職場でのOJTを推進するとともに、実効性の高い集合研修や訓練を実施することも重要である。適正な要員と十分な教育時間を確保し、真に技術向上に資する教育体系を充実させ、教材や環境の整備なども進める必要がある。

高齢者の能力活用

高齢者の能力を活かした技術向上の対策も有効である。60歳以降の雇用延長の制度を積極的に活用し、技術・技能にすぐれたベテランを後輩の指導に活かすべきである。そして、そのための雇用・労働条件の充実にも取り組む必要がある。

アウトソーシングを踏まえた対応

工務や車両系統などの技術・メンテナンス部門では、実務作業の外注化が進んでおり、グループ企業を含めた技術力向上の視点が求められる。グループ企業との人材交流や研修教育の充実などを通じて、中期的な人事運用と技術・技能の継承のために、戦略的・計画的な対応を進めるべきである。また、労働組合は、問題点を的確に把握し、安全面、技術面などから、厳しくチェック、提言機能を発揮する必要がある。

乗務員の技能向上と人材育成

乗務員は急速に若返りが進んでいるが、人命を預かる最前線の業務として、とくに高い技能、知識、安全に対するモラルの確保が求められる。現在、J R本州三社をはじめ、J R各社では、一定年齢に到達した乗務員を駅などへ異動させたり、運転系統の管理業務に積極的に登用するなどの運用を行っているが、持続的な安全確保に適う技能、知識、モラルの向上にむけた人材育成や人事運用などのあり方について、さらに検討・改善を進めていく必要がある。

また事故後の再教育は、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識に基づき、J R各社ともに改善が進められてきた。引き続き、技量の向上、自信の回復、モラルの維持を主眼とする実効あるプログラムとなるよう、さらに充実を図っていかなければならない。

これらの検討、実施にあたっては、労働組合との協議を徹底し、乗務員が納得できる有意義な内容とする必要がある。

実務作業の技能向上

駅の運転業務や車両・工務などの職場では、機械化・システム化の進展により実務作業の機会が減少し、技術・技能が低下する傾向がみられる。普段から一定の実務作業に従事できる体制をつくるなど効果的な対応が必要である。

例えば、C T C区間の駅では、運転業務の定期訓練はあるが、通常は従事する機会がないため、異常時に急遽対応することで事故につながる危険が高い。広く浅い訓練を行うより、一定数のエキスパートを育成する方法など、要員体制の見直しも含め、実態に即して対策を見直すべきである。

「基本動作」の実効性向上

現場での「基本動作」についても、安全確保の手段であるべきそれ自体が目的化して形骸化したり、十分に守られていないケースもある。組合員本人が「基本動作」の必要性を理解し、納得したうえで適正に対処できるような教育・訓練のあり方の見直しなど、実効性をあげるための環境づくりに取り組む必要がある。また、JR西日本の安全研究所が取り組んでいるように、効果的で実効性のある基本動作のあり方を科学的に分析し、守りやすい形に改善を進めることも有効である。そうした研究を事業者が共有化し、鉄道全体における安全性向上につなげるべきである。

＜安全確保・技術向上へ働く者の能力が発揮できる環境づくり＞

現場に働く者の技術・技能や安全意識を高めるためには、身体も心も健康で、働きがいを持ち、能力を発揮できるよう環境を整備する必要がある。こうした観点から、グループ企業を含め、働きがいや安全へのモラル、技術・技能の向上、プロ意識の醸成につなげるために、賃金・労働条件の充実や職場環境の整備に取り組むべきである。

安全確立と技術・技能の継承・向上に資する評価・処遇制度、人事運用などの充実

技術・技能の継承や向上のためには、職場や個人のレベルの実態に関する把握・検証を行うほか、それを公正に評価し、これを動機付けるための処遇制度や人事運用なども重要である。資格取得や自己啓発の支援も、実効あるものとなるよう充実させるべきである。また、業務や現場の事情に精通し、意欲ある優秀な社員を育成するとともに、そうした者が上位職に就き、職場をマネジメントしていく人事運用や処遇などの制度と企業風土を築く必要がある。一方で、職場で地道に働き、知識・技術・技能を積む社員の意欲向上の支援も重要である。専門分野では、技術・技能を極めたエキスパートを育成する人事運用を検討し、ベテラン、高齢者、あるいはグループ企業を含め、技術・技能の優秀な人材を大切に処遇し能力を十分に発揮できる環境を整備しなければならない。

働きがいのもてる雇用・労働条件の確立

安全の確立のためには、働く者が仕事にやりがいを持ち、専念できるための雇用・労働条件の充実も必要である。賃金のほかにも、男女平等参画にむけた諸制度の充実、総労働時間の短縮、単身赴任者の縮小、在宅時間の拡大、不規則勤務の縮小など、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方の改善を進めていくべきである。

グループ会社・協力会社を含め 全労働者で安全確立に取り組む

J Rの安全運行は、グループ会社や協力会社の社員を含め、J Rに働くすべての労働者の取り組みと連携によって確保されていることを常に自覚し、全労働者の安全確立のために全力をあげることが重要である。労使協議にあたっては、このことを念頭に置き、現場の実態を集約し、チェック・提言機能の発揮に努めなければならない。

そして、安全確立のためには、グループ会社・協力会社の立場からみた実効性のある対策が求められる。指導や教育・訓練はもとより、作業の安全性向上のための積極的な投資、工期の平準化による負担軽減への対策、委託費を含めた必要な予算の確保など、具体的な対策の検討、実施にまで踏み込んで対策を講じる必要がある。そして、安全の根幹である人材確保や安全教育のために、会社の安定経営の確保にも留意したJ Rの責任ある対応も求められる。

また、職場段階では、安全確立にむけて、グループ会社・協力会社などすべての労働者とも連携し、一致協力して取り組みを進めることが求められる。

これらの対策の実現にむけて、労働組合の立場からも積極的に関与し取り組みを進めていかなければならない。

【指針の背景と解説】

大量退職によりJ R各社の要員需給は年々厳しくなっており、これに対応し、効率化や外注化が急速に進められ、とくに、施設や電気系統の工務職場、検修や工場などの車両職場といった技術職場では、大幅な外注化が行われている。とくに工務職場では、J R本体の仕事は一部の検査や、計画・発注などの業務が中心となり、その結果、実務作業を行う機会が減少していることも技術・技能の継承に対する阻害要因となっている。そして、委託先であるグループ会社や協力会社などの労働者の雇用・労働条件や職場環境は厳しい実態にある。死亡事故、重大労災では、危険作業を行うグループ会社や協力会社の社員が被災する事例が多い。先に提起した「すべてのJ R関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」にむけて、実効ある取り組みを徹底していかなければならない（「行動指針7」参照）。

＜外注化や契約社員の導入に対する安全面からの対応＞

鉄道業の持つ社会的責任や業務の特性からみて、社員は正規雇用を基本とし、長期雇

用を通じて社業の健全な運営に資する人材を育成することが望ましい。安全面から、少なくとも鉄道業の核となる業務は、正社員が責任を持って従事する体制を堅持すべきである。外注化や雇用の多様化については、安全面からの厳しい検証が必要である。

そして、人件費の抑制や大量退職による要員補充などを目的に、近視眼的に外注化や契約社員の導入を進めるのではなく、各系統における中長期的な技術継承や作業体制・要員体制などのあり方の議論を通じ、業務の内容、責任の所在、指揮命令系統などを検証のうえ、正社員が担うべき役割と責任の範囲を明確化する必要がある。要員上の課題と同じく、業務実態を踏まえて労使協議を徹底し、一定の指針を確立するよう求める。

また、労働組合の立場からも、外注化や契約社員導入に関する検証を徹底し、安全面での問題がある場合は、直ちに必要な見直しを求めなければならない。また、安全確保に関わる業務に携わる契約社員については、早期の正社員化を積極的に進めていくべきである。

＜グループ会社・協力会社における「３Ｋ職場」の改善＞

鉄道の現場は、施設・電気・車両部門など、屋外作業や危険作業を伴ういわゆる「３Ｋ職場」に近い実態がある。外注化が進む現状では、グループ会社や協力会社の社員が、こうした「３Ｋ職場」における作業を担っているという実態にある。

死亡事故、重大労災を防止するためにはもちろん、さらに、少子化が進む中で、意欲ある優秀な人材を確保し育成するためにも、ＪＲ各社は、グループ会社、協力会社を含め、技術職場の環境改善や作業体制の見直しなどの対応を積極的に進めなければならない。そのためには、グループ会社や協力会社が、必要な投資や教育、適正な賃金、労働条件の提供ができる安定的な経営を確保することが前提となる。

ＪＲ各社は、単なる掛け声だけではなく、そうした構造的な問題にも十分に配慮し、工期や業務の平準化、委託単価の適正化、ＪＲ施設の環境改善、仕事のしくみの改善などについて、グループ会社や協力会社との十分な意思疎通のうえで、きめ細かに対策を講じるべきである。

官民パートナーシップを強化し 企業を超えた安全確立を追求する

企業の労使間では解決できない課題、例えば、国の予算や法令に関わる問題、事業者間の連携・調整に関わる問題などについても、安全の確立のためには、決して妥協したり断念したりしてはならない。事業者の努力を前提に、わが国の人流、物流の基幹インフラである鉄道、公共交通の安全を社会で確保するとの合意形成に努めるとともに、官民のパートナーシップの強化を訴え、JR連合に課題を集約のうえ、行政や政治への働き掛け、他産業などへの呼び掛けなど、有効な方策を検討し、問題の解決にむけて取り組みを徹底していくことが求められる。

とくに、東日本大震災で課題が浮き彫りになった通り、鉄道の災害復旧や防災対策については、きわめて限定的な現行の公的助成のしくみを抜本的に見直し、治山・治水等と一体化した対策の強化が必要である。また、過度な規制緩和で秩序が乱れ、安全が脅かされているバス業界への対策にも焦点を当てて取り組まなければならない。

【指針の背景と解説】

新幹線や大都市圏では、ATCやATS-Pなどの保安設備の整備が推進されているほか、新型車両の投入も進み、ハード面での安全対策は充実されてきている。JR福知山線事故を踏まえ、「航空・鉄道事故調査委員会」が曲線部分などへの速度照査型ATSの導入を建議したことで、各事業者ともに整備が進んでいることなどは高く評価できる。ただし、最新技術のシステムのトラブルが相次ぎ、復旧に長時間を要するようなケースもみられ、早急な改善が求められる。反面、経営の厳しい地方路線や、とくに中小民鉄でのハード対策は非常に遅れている。近代化補助金の対象企業であっても、厳しい経営事情からATSの整備すらなかなか進まない、あるいは廃止に追い込まれるような中小民鉄の事業者もある。わが国の鉄道の保安態勢は、整備を基本的に事業者任せにしてきた結果、最新のシステムと遅れたシステムとが同居している実態にある。

また、鉄道事業の運営は、従業員と車両・施設・電気などすべての財産を自ら保有し、安全対策も、事業者による投資が原則である。道路、空港、港湾など、インフラを自ら持たない他の交通機関に比べ、事業者として多額の設備投資を必要とする。現在、災害復旧や防災対策、保安設備の向上に対する助成制度はあるが、基本的には事業者任せであり、いずれも赤字事業者への適用が前提とされるなど、きわめて限定的である。東日本大震災

において、とくに津波被害を受けた地域の路線では、鉄道の災害復旧、防災対策のあり方について、まちづくりなど広域的な地域政策と一体的に取り組むことの必要性が明らかになった。今回の被災の実態も踏まえ、基幹産業である鉄道事業の安全性を向上させるために、抜本的なしくみの見直しと助成の拡大を求めたい。

このほか、2006年の鉄道事業法改正や2008年の運輸安全委員会の設立など、鉄道の安全確保への行政の対応は強化される方向にある。無駄な規制は廃止や緩和を進めるべきだが、安全に関する規制はむしろ強め、実効性のある形で行政の関与を深めるとともに、安全確保に必要な公的助成なども充実させるべきである。

さらに、官民パートナーシップのあり方として、「都市鉄道利便増進法」やＩＣカードの共通化など、国が仲介、助成をしながら、事業者間の連携を強化し、既存の設備や技術を有効活用するしくみも進んでいる。安全面における技術開発などにおいても、国が事業者間の調整や必要な助成を行い、わが国の鉄道の安全性の向上につなげるしくみをつくるべきである。自動車業界、航空業界、通信業界など、他産業における技術の活用や、汎用化による保安装置などのコストダウンなどの取り組みについても、国が先導的な役割を果たすことが求められる。

<鉄道の災害復旧・防災対策の課題>

鉄道の災害復旧や防災対策については、現在、「鉄道軌道整備法」に基づく「災害復旧事業費補助金」（国・自治体によりそれぞれ事業費の25%を補助）や、「鉄道防災事業費補助」「鉄道軌道近代化設備整備費補助金」などの助成制度はあるが、いずれも赤字事業者への適用が前提であったり、原状復旧が限度とされるなど、きわめて限定的な内容となっている。山岳国で、かつ海岸部の路線も多いわが国で、経営の厳しいローカル線区ほど急峻な山間部や海岸線に沿って敷設され、今回の津波以外にも、台風、集中豪雨、地震、大雪などによる土砂崩壊や路盤崩壊など災害の危険にさらされているが、民間企業として赤字線区への投資には限界があり、ひとたび被災すれば廃線の危機に瀕するようなケースもある。

<東日本大震災を教訓に官民が連携して確立すべき対策>

「想定外」の津波による被災によって、従来の防災のみならず、緊急時の避難などの対策についても見直しが迫られている。国や自治体の主導の下、産官学の部門が協力して、専門的、科学的な対策を早急に確立し、マニュアルの徹底や訓練の実施などを行うべきである。さらに、首都圏における震災当夜の帰宅困難者の問題や、東京電力の計画停電に伴う通勤時のトラブルなど、都心においても多くの課題が発生したことから、こうした事象に対しても、行政、事業者が連携して、予めの対策を確立するとともに、社

会に周知し理解を求める取り組みも求められる。

＜新たに検討すべき鉄道の安全対策の課題＞

鉄道の安全確保のために新たに取り組みが求められている課題として、ホーム転落防止対策、鉄道テロへの対策、乗客から駅員などＪＲ労働者が受ける暴力（第三者加害）の増加に伴う対策、などがあげられる。「交通基本法」の成立へ審議の進む環境の下、視覚障害者や高齢者など移動に制約のある乗客への安全対策については、バリアフリー対策とともに、社会的な要請が大きく高まっている。現在、国をあげてホームドアの設置拡大へ検討が進んでおり、ＪＲ各社には積極的な協力を求めるとともに、当該施策の高い公共性に鑑みて、公共による助成の拡充も併せて求めている。このほか、第三者加害に対しては、社会や利用者の理解、協力も必要であり、事業者の枠を超えた取り組みの強化が求められている。

行動指針 11

事業者間の連携を追求し、次世代の安全システム確立に取り組む

今こそ、次世代の鉄道の安全確立にむけて具体的に取り組むべき時期にある。

鉄道の安全に関する技術革新の取り組みは、企業によっては先進的な研究開発が進んでいるが、概して企業の枠内に止まり、技術・ノウハウの共有や共同開発が十分にできていない傾向にあるほか、既成概念や前例主義にとらわれて他産業との連携や汎用技術の活用が進んでいないなどの問題点がみられる。

また、わが国は少子高齢化と人口の減少や地域の過疎化など、鉄道を取り巻く情勢は急速に変化し、とくに地方エリアにおいて鉄道の運営が深刻になっている。経営体力が脆弱なＪＲの地方路線や中小民鉄などの分野で、安全対策が非常に立ち遅れてきたと言わざるを得ず、こうした部門の安全対策は待ったなしの状況にある。

このように、企業の独自の取り組みに止まっているだけでは、わが国の鉄道全体からみれば大きな損失であり、全体の底上げにはつながらない。ＪＲはもとより、中小民鉄や第三セクターなどを含めたわが国全体の鉄道における安全確立にむけ、技術の急速な進歩を最大限活かし、官民パートナーシッ

プの下、鉄道事業者の英知を結集して次世代の安全システムを確立する必要がある。そのためには、労働組合の立場からも積極果敢に取り組みを展開しなければならない。

【指針の背景と解説】

鉄道の安全技術開発については、ＪＲ総研の取り組みとともに、ＪＲ各社をはじめ事業者が、それぞれの事情や課題に応じて個別の対応も進めている。ＪＲ東日本やＪＲ東海など経営体力のある企業では先進的な研究開発も進んでいるが、成果が共有されているとは言い難い。一方、経営状況の厳しい事業者が開発を進めることは非常に困難である。

このように、鉄道の安全確立については、事業者間の連携が不足し、国をあげた鉄道分野の安全に関する技術開発の取り組みが遅れている。鉄道以外の分野に目をむけ、汎用技術を活用するなどの視点も欠けていたと考える。汎用技術の活用などで、在来線はより安価に、飛躍的に安全性を向上させることも可能なはずである。安全対策については、各事業者は競争するのではなく、とくに中小民鉄など安全対策の立ち遅れた事業者の支援も視野に入れ、わが国鉄道全体の安全性向上のために連携を深めるべきである。

そして、少子高齢化と人口減少、過疎化、道路整備の進展など、鉄道を取り巻く環境は急速に変化し、とくに地方エリアでは利用が大幅に減少している線区も多く、非常に厳しい状況に置かれている。経営状況の厳しいＪＲの地方路線、中小民鉄、第三セクターなどでは、十分な安全投資ができず、安全面でもますます立ち遅れが進んでいる。しかし、経営状況を無視して過大な安全投資を行うことは不可能である。とくに地方エリアでの鉄道の厳しい経営状況を踏まえ、今後の安全対策のあり方を追求していかなければならない。そのためには、保安システムのコストダウンや公的助成の拡大なども重要な課題である。そして、ＪＲが主導して、社員研修への協力、人材の派遣、技術面や情報面での支援なども積極的に行うべきである。

環境や安全への意識の高まりなどから、日本はもとより、世界的にも鉄道の役割は見直されつつある。今こそ、次世代の安全システムを確立すべき時期にある。その処方箋のひとつとして、世界の鉄道全体を見据えた対応の重要性も指摘したい。海外では旺盛な鉄道需要があり、世界的にみれば、安全技術の開発や投資と経済性とを両立することも可能である。日本は世界の鉄道の安全確立へリーダーシップを果たすべき役割を持つ。

このように、企業内の議論だけでは解決し得ない課題について、労働組合の立場から、政治や行政に対しても大胆に提起していくことが重要と考える。

＜前例にとられない有効なハード・ソフト対策の徹底＞

鉄道への期待の高まりの半面、少子高齢化と人口減少などにより鉄道の需要は減少傾向にあり、ＪＲをはじめ、鉄道事業者の経営は厳しさを増すと想定される。とくに地方路線の状況はきわめて厳しい。新幹線や「つくばエクスプレス」など新規路線では非常に高度な安全システムが確立されている一方で、ＪＲの地方路線や中小民鉄などの安全レベルはきわめて低い。経営の厳しい路線ほど安全性が低く、老朽化も進み、安全投資が進まない悪循環に陥っている。厳しい現状を踏まえた実効性のある対策が求められる。

安全の確立には積極的な設備投資が不可欠である。安全の追求に限りはないが、重大事故を未然に防ぐための投資は、事故が発生した場合の影響やコストを考えれば、きわめて経済的かつ効果的である。各系統におけるハード面で達成すべき安全レベルと達成時期などを明らかにし、着実に設備投資を進めていく必要がある。労働組合の側からも、現場実態を踏まえた労使協議を徹底し、効果的な投資拡大を積極的に求めていく必要がある。一方で、事業者の経営や経済性を度外視して安全投資を求めることは困難である。国や地方自治体からの助成の拡大や、ＪＲの地方路線や中小民鉄でも活用が可能な安全技術の開発やコストダウンなどに国をあげて積極的に取り組み、鉄道全体での安全性の向上に取り組むべきである。

＜次世代の安全システムの確立＞

上記の通り、鉄道事業者は、わが国の鉄道全体の安全性向上の重要性を認識し、安全面においては競争・対立することなく、安全確立に共同で取り組むことが非常に有益である。ＪＲ、私鉄各社が保有、開発している安全に関する技術やデータ、事故やインシデントの情報を集中し、共同の研究・開発体制をさらに強化したり、汎用技術を活用した安全システムの開発やコスト削減にも積極的に取り組むことで、次世代の安全システムを確立していくことを提言する。また、これを支援、促進するために、国が必要な調整や助成も行うことも求めたい。

ＪＲ各社は独自に研究開発を進めているが、安全面では、民鉄や公営鉄道などとも協力し、ＪＲ総研をさらに活用するなど、共同で次世代の安全確立にむけた技術開発に取り組むべきである。経営体力のある事業者が、わが国の鉄道全体の安全対策を牽引していく姿勢も求められる。

このほか、ソフト面でも、各社の業務規程、作業方式やマニュアル、教育・訓練制度の内容や運用実態などを相互に情報交換し、優れた内容は事業者間の枠を超えて共有化するなどの対応が求められる。

汎用技術の活用や海外投資を視野に入れた安全性向上

鉄道の技術開発は閉鎖的で、固有の技術に固執したり、従来の常識や慣行の範囲内での検討に止まるなどの傾向がある。また、鉄道の車両や保安装置などは需要のパイが限られていることもあり、概して高額である。しかし、GPSや携帯電話をはじめ、自動車や通信分野などで開発されている汎用技術を活用すれば、安い価格で安全性を飛躍的に高められる可能性がある。

さらに、海外に目をむければ、中国やインドなど、鉄道需要の大幅な拡大が期待できるマーケットがあり、日本が開発した鉄道技術や保安装置などを輸出することで、コストダウンとメーカーの成長との両立も可能と考えられる。

2010年度 JR連合安全対策会議メンバー

J R 連合

坪 井 義 範 [会長]
松 尾 啓 史 [事務局長]
荻 山 市 朗 [企画部長]
慶 島 譲 治 [組織部長]
井 口 昌 宏 [政策部長]
中 原 博 徳 [教育・広報部長]

構成単組

昆 弘 美 [J R 北労組]
吉 田 正 良 [J R 東日本エエオソ]
池 上 嘉 之 [J R 東海エエオソ]
杉 原 清 道 [J R 西労組]
中 浜 齊 [J R 四国労組]
許 斐 元 文 [J R 九州労組]
鈴 木 哲 夫 [貨物鉄産労]



日本鉄道労働組合連合会(JR連合)

〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階

電話 (NTT) 03-3270-4590 (JR) 057-7848

Eメール: honbu@jrtu.jtuc-rengo.jp

ホームページ: <http://homepage1.nifty.com/JR-RENGO>