

安 全 指 針

(改訂版 2016)

2016年7月



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	5
安全最優先の企業風土・職場風土を築く	
行動指針 4	7
労使ともに社会に開かれ信頼される J R グループを築く	
行動指針 5	9
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	11
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	14
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	16
J R 関係労働者の人材確保と技術・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	20
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	22
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	26
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

J R連合は、2005年4月の福知山線列車事故をはじめとする悲惨な重大事故を発生させたことへ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、加盟する各単組とともに安全確立を最重要課題に位置付けた運動を展開してきました。事故から11年が経過した今日、安全最優先の風土づくりにむけた決意を組織の全体で改めて固め合わなければなりません。

この間、J R連合は「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、鉄道の安全確保と併せて労働災害防止の取り組みも進めてきました。そして、「すべてのJ R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、「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、実効性ある運動を推進してきたところです。しかし、職場ではJ R各社よりも、グループ会社や協力会社の労働者が受傷する労働災害が多く発生している現状にあり、これまでに発生した事故を教訓化するとともに、悲惨な事故を二度と繰り返さないという強い決意と具体的な行動が私たちに求められています。

さらに、2011年3月11日に発生した東日本大震災から5年が経過しました。地震とその後押し寄せた大津波で多くの方々が犠牲になり、広範囲に亘って甚大な被害をもたらしました。被災地では福島第一原発事故も相俟って、今なお多くの方々が避難生活を余儀なくされているほか、未だに復旧の見通しが立たない鉄道網など、地域の復興・再生は道半ばと言えます。加えて、2016年4月14日には、最大震度7を2回観測した熊本地震が発生するなど、今までの常識では推し量れないような自然災害も多発傾向にあり、交通運輸産業を中心とするJ Rグループに働く私たちにとって、大きなリスク要因となっています。

こうした中、J R連合は2015年11月に第9回安全シンポジウムを開催し、福知山線列車事故以降10年間の安全に対する取り組みを振り返るとともに、今後の更なる安全性向上にむけた方向性を提起しました。労使共通の課題である安全の確立に早道や終わりはなく、私たちの置かれている状況を再認識するとともに、安全に対する感度をより高め、労働組合としてのチェック機能を一層発揮し、お客様や社会に信頼されるJ Rグループをつくらなければなりません。

「安全指針（改訂版2016）」は上記の目的を達成するため、2011年の「安全指針（改訂版）」に補強や新たな視点を加えて刊行しました。各級機関役員やすべての組合員が理解を深め、その浸透に取り組むとともに、日々の仕事や安全衛生委員会などに活用することで職場からの安全確立に取り組んでいただくよう要請します。

2016年7月

日本鉄道労働組合連合会（J R連合）

JRグループに働く労働者は、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。

例えば労使交渉において、「資金がない」「要員がない」「法令で決まっている」などの理由で、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、たとえ面倒な作業であっても、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るなど、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】

鉄道事業では、国鉄の当時から「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、その後に発足したJR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。改めて、職場の日々の業務や労使協議などで安全を最優先し、妥協することなく安全を追求してきたのか、働く者の立場から常に自問自答し、行動すべきことを確認しなければならない。

JR西日本においては、2005年4月25日の福知山線列車事故以降、JR西労組も参画して「安全性向上計画」「安全基本計画」を策定。その実現にむけて、「ヒヤリハット」「事故の芽」などの安全報告を活かしたリスクアセスメントや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。また、JR北海道では、2011年5月27日に石勝線列車脱線火災事故が発生、その後もトラブルや不祥事が相次いで明るみになり、国土交通大臣から事業改善命令及び監督命令が発せられた。この事態を受けてJR北労組は、「JR北海道再生プラン」を策定、会社に対する提言や同プラン実現にむけた取り組みを継続している。

このような状況を受けてJR各社及びグループ会社では、安全に係わる投資の拡大や工事・検査の予算、工期などの改善に努めており、決して十分とは言えないものの、一定の評価をしてよいと考える。しかし、特に人口減少による鉄道の利用客減少が顕著になっている地方においては、今後とも安全を確保していくうえで、自治体をはじめとする地域や他交通モードとの連携・共生も重要な課題である。

安全の確立に早道はなく、終わり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、労働組合及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。

＜労働組合の立場からチェックすべき論点＞

- 職場の実態把握や組合員の意見集約は十分か
 - ・ 組合の役員や安全衛生委員だけの偏った意見になってはいないか。
- 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あまり、安全投資や効率化などの事案に対して、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。
 - ・ JR連合の地方協議会（地協）やエリア連合を含めた議論が行われているか。
- 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。
 - ・ 守ることができないような非現実的なルールや事故対策が存在していないか。そのことに対し、管理者や安全衛生委員会等に遠慮なく意見具申ができているか。
- 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。そのうえで、人間は必ずミスをするを前提にした対策が必要であり、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。そして、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を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、包み隠さず報告できる環境を整備するとともに原因究明を徹底し、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】

JR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。人間はミスをするものであり、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」（公益財団法人 大原記念労働科学研究所）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、JR各社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。福知山線列車事故の発生をきっかけとして、さらには労働組合からの働き掛けや社会的な要請もあり、JR各社やグループ会社におけるヒューマンエラーに対する認識にも変化が見られる。事故の概念や区分の見直し、事故後の再教育に対する考え方の整理も進み、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いる。さらにJR西日本では、JR西労組の提言も踏まえ、「更なる報告文化の醸成」にむけて、注意事象等（鉄道運転事故、注意事象、輸送障害）のうち、十分注意していたにもかかわらず発生した「ヒューマンエラー」に起因するものについて、2016年4月より原則として懲戒等の対象から外すこととした。

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性も孕んでいる。また、ヒューマンエラーの発生を前提として、航空・鉄道事故調査委員会（現・運輸安全委員会）の建議【2005年9月

6日】で示されたATS等の機能向上や列車防護の確実な実行、列車走行状況記録装置の設置と活用、速度計等の精度確保について、実施状況を把握する必要があるほか、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をはじめとする、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、改めて提起しておきたい。

すべてのJRグループ労働者が、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、グループ・協力会社と積極的に連携できる環境など、職場段階からの改革を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】

JR各社は、鉄道をはじめとする運転業務に従事する者が常に心がけるべき規範として「安全の綱領」を定めている。会社発足時、国鉄の当時に定められたものを踏襲してきたものであるが、鉄道事故等の発生を踏まえて、JR西日本では2006年4月より「企業理念」「安全憲章」を見直したほか、JR東日本やJR九州でも見直しが行われてきた。JR各社ともに安全確立の重要性を謳っている点は共通しているが、言葉だけでなく真に安全を最優先する企業風土として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、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、JRグループ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必要がある。安全には手間やコストがかかり、会社が進める効率化やコスト削減と反する場合も多い。職場でいくら安全に対して意識の高い報告を行っても、納得できる安全対策が講じられなければ、そこで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。

福知山線列車事故を契機に、JR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。安全に係わる投資の拡大、工事・検査の予算や工期などの改善がみられるほか、ルールや基本動作なども着実に整備されてきた。また、JR北海道では石勝線列車脱線火災事故とその後発生したトラブルを受けて、2015年3月に「安全投資と修繕に関する5年間の計画」を発表、サービス向上施策を抑制する一方で安全投資と修繕を最優先する姿勢を明確に打ち出した。さらに、JR各社の踏切障害事故の件数を見ても、

2005年度に229件であったものが、2014年度は124件と半数近くまで減少している。これは、各地で行われてきた連続立体交差事業や踏切種別の格上げなどを含む安全対策が功を奏したものと考えられる。

一方、ソフト面での対策には課題も残されている。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の姿勢もみられるものの、事故の教訓により整備されたルールや基本動作が結果として守られず、事故や「ヒヤリハット」につながったケースも存在する。加えて、関越自動車道で2012年4月に発生したツアーバス事故以降、乗務距離の制限や新たな高速乗合バス制度に移行するなどの対策も取られたが、2016年1月には長野県軽井沢町でスキーバス事故が発生した。事故後の国土交通省による監査では、杜撰な運行管理や旅行会社から基準を下回る料金設定での運行受託が明らかになるなど、関越自動車道ツアーバス事故の教訓がまったく活かされていない実態も浮き彫りとなった。こうした実態を踏まえて、守りやすさや遵守意識、趣旨・目的の理解などに着目し、労働組合からの積極的な検証と対策の立案も求められる。

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」で示した安全追求に妥協はないとの姿勢、「行動指針4」で提起するJRグループという企業の存在意義を理解した働く者ひとり一人の行動も重要である。そのうえで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く、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。

JR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 J R グループを築く

J R グループは社会や国民生活・経済を支え、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。J R グループ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。

J R グループ労使には、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 J R グループ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、J R グループ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 J R を築かなければならない。

【指針の背景と解説】

福知山線列車事故の原因究明に関連して、2009年9月、当時の J R 西日本の経営陣らが航空・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て修正を求めるなど、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。J R 西日本は、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、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、これまで積み上げてきた関係者や社会からの信頼が大きく失墜した。さらに、2013年9月に発生した函館本線大沼駅構内の貨物列車脱線事故調査の過程において、軌道検査データを改ざんしていたことが明らかになり、J R 北海道は社会から大きく指弾されることとなった。

行動指針に示す通り、私たちの働く J R グループは社会や国民生活・経済を支え、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、企業活動や社員の行動は、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 J R グループの存在意義に基づき導き出されるはずである。従って、J R グループ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、自ずと法令遵守やお客様に対する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、改めて J R グループの存在意義について問題提起しておきたい。

＜JRグループの存在意義とは何か＞

JRグループの社会的な存在意義は、安全輸送を基礎に地域・社会・国民の生活と経済の発展を支えることである。鉄道事業に対する安心と信頼があつてこそ、関連事業も成り立つのであり、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。収入や利益の確保は、企業の存続・成長のための必要条件であるが、JRグループ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グループ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。

さらに、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おり、法の趣旨に沿った取り組みが求められる。

他方、私たちは線路・電気設備・保安システム・車両など、すべてを自前で保有して維持・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おり、安全を維持するには多額のコストが要することを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、国や地方における鉄道政策のあり方を見直すとともに、公的助成の拡充も必要である。一方で事業者による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。

JRグループ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グループである。また、安全性は日々の業務における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関係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九州の「安全創造運動」では、2週間以内に「ヒヤリハット」への対策をフィードバックしており、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が、2016年4月から実施したヒューマンエラーの非懲戒をはじめとする「更なる報告文化の醸成」は、闊達なコミュニケーションを推奨する施策として注目に値する。「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念に基づくこうした会社の動きを評価するとともに、より高い実効性を求めたい。

しかし、これらの取り組みが進む半面、本来の趣旨が忘れ去られ、報告件数を競ったり、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性もある。さらに、「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。

こうした現場の意見や提言に対して、本社・支社から迅速にフィードバックすることが求められる。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、職場からの報告活動を一層充実させるとともに、安全衛生委員会を通じたチェック・検証機能の強化に努め、潜在的なリスクの洗い出しに取り組むなど、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や改善にむけた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、「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社員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残り、信頼関係を軽視して過度に職制を頼る職場管理が行われていることも否定できない。その結果、現場の労働者は管理者を信頼せず、面従腹背的な姿勢に陥るばかりか、職場規律の乱れがモラルや安全性の低下につながる恐れがある。

経営トップが先頭に立って官僚的な体質や因習の是正に取り組み、適正な規律の下で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・迅速に経営者へ伝えること、経営者がそれを叱責するのではなく現場の立場から実効ある解決に取り組むことも重要である。JRグループに働く仲間がお互いを信頼し、職制やシステムを超えて建設的に意見を交わせる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。実効性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。

＜システム間の縦割り意識を払拭して社員相互の信頼づくりを＞

JR各社では、運転・営業・車両・施設・電気など、各システム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。各システムのプロとしての意識を持ち、技術・技能を磨くことは非常に重要であるが、そのことがシステム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。他システムの作業内容やお互いの立場を理解し、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、各システム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について、例えば、ルールは整備されていても、趣旨が理解されているか、守りにくい内容になっていないかなどの視点から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は、職場実態に基づく活発な議論と問題解決を通じて形骸化を防止するとともに、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、有効なチェック・提言活動を常に行うことで、職場段階における実質的な労使による協議の場を確保し、効果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。安全対策を職場の隅々にまで浸透させ、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、業務の効率化や委託化などの施策を積極的に進めてきた。しかし、大量退職が続いてきた状況で効率的な経営を過度に重視した結果、人員不足や技術・技能の低下など、安全に関わる問題も大いに危惧される。さらに、人口減少・少子高齢化社会の進展による労働力不足が安全を脅かす要因になってはならない。今後、安全を確保し、技術・技能の継承を着実に進めるためには、現場の実態や意見を重視するとともに、近視眼的な考え方ではなく中長期的な視点に立った技術継承や作業体制、グループ会社も含めた業務執行体制などについて、そのあり方を議論し、将来展望に基づく計画的な対応が求められる。

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。

＜効率化の検証と安全面からの必要な対策の実施＞

業務の効率化や委託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、人員不足を安全確保できないことの理由にしてはならず、

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。そのうち、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、各系統で中長期的な対応を進めるべきである。

また、人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。企画立案を担当する部署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、安全面を含めて業務運営上で支障を来す。については、間接部門においても適正な人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＞

労使の議論を通じて、ルールや基本動作の整備は進んでいる一方で、事故や危険な事象が発生した際に、原因を分析すると、決められたルールが守られていないケースが非常に多い。背景として、ルールの趣旨や重要性が理解されていない、時間が限られる中で効率性を優先してルールを逸脱してしまう、ルールを守るのが作業上で面倒だと感じられている、ルールを守らないことが常態化、慣行化している、といった実態があるとみなければならない。

また、2005年12月に発生した羽越本線列車事故は、突風が原因とみられているが、速度規制値以下の風速であっても結果として事故が発生した。現状では風速と脱線の危険性の科学的根拠が不明であるものの、JR東日本をはじめとするJR各社では事故後に速度規制値の見直しや防風柵の設置、風速計の増設などにいち早く取り組んできたところである。さらに、鉄道に関してはこの間、車両性能や素材が大幅に向上・改善してきたものの、一方でスピードアップや気候変動の影響などを考慮した諸基準や規則類の整備は遅れをとっており、事業者間で取り扱いが異なる点も多いなど、体系的な比較検討と改善の取り組みも行われていない。特にJR貨物については、JR各社の線路を使用し運行していることから、会社間での規則等の違いによる取扱い誤りなど、安全性確保の観点からの統一した取扱いの必要性が指摘されている。

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や諸規則、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、現場で働く者に理解・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、科学的な検証や従来の常識をはるかに超える自然災害の発生等も踏まえた対応が必要である。さらに、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＞

安全については、労使の枠を超えた議論が不可欠である。本部・本社間や地本・支社間での労使協議はもちろんのこと、職場段階でも安全衛生委員会などの機会を活用し、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、法的に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、安全推進会議などの意見聴取の場を設置し、職場で安全・衛生に関する働く者の声に耳を傾ける必要がある。

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。働く者の立場から、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ものの、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。

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、グループ会社や協力会社を含めたＪＲ関係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、労使協議はもちろん、職場内でも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】

ＪＲ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ＪＲ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、とくに安全に直結する工務や車両系統などを中心として、ＪＲ各単組及びグループ労組に所属するＪＲ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に取り組んできた。さらに、危険な作業の最前線で業務に従事し、死傷事故が多く発生している協力会社の社員にも、グループ労組を通じた「指針」の理解・浸透の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、ＪＲ各社・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」「業務委託化の体制」「グループ会社・協力会社との契約内容（安全を担保できるような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べきである。

しかし、こうした運動を進めている最中にも、2014年度に9名、2015年度に6名が労災事故で死亡しており、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歩間違えば死亡事故に繋がりがねない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、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「重大労災防止の行動指針」を提起している。過去の死傷事故を分析し、共通の背景や原因を整理し、「仕事を『見る』『見られる』ことを気かけよう！」、「急ぐ時、慌てる時こそ一息置こう！」、「仕事を始める前にはよく考え、準備万端に！」、「危ないと思ったらすぐに行動！」、「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ている。また、過去の事例をイラスト入り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J Rグループの職場において、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ものの、とくに先進技術を活用するなどの抜本的な対策を強く求めていきたい。

都市圏の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、実用化が進められているGPSなど先進技術を活用した機器の投入や見張員の増員、軌道短絡など、従来の慣行や常識にとら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かつ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た反省から、緊急時などを除いて線路内作業は線路閉鎖工事を基本とし、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。さらに、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。

なお、J R西日本では、2015年5月より工務関係触車事故防止準則が制定・施行された。この間、積み上げた労使協議において課題の解決に取り組むとともに、関係するグループ労組を含めた勉強会も鋭意開催し、円滑な施行に取り組んできたところである。

J R 関係労働者の人材確保と技術・技能の継承と向上、人材育成の取り組みを強化する

J Rグループの安全確立のためには、J R関係労働者の技術・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。また、そのためには、労働力不足が深刻化する環境下で、優秀な人材を持続的に確保し、定着させるための対策も求められる。

鉄道に関わる技術・技能の継承と向上は決して容易ではない。とくに、大量退職が続く状況の中で、I T化や技術革新が進み、技術系の職場では業務の委託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・協力会社と一体となった技術継承、高齢者の有効活用など、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は大きく、そのこと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・技能の維持や向上が重要である。I T化や技術革新が進んだとしても、基本的な技術・技能の習得、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J Rグループ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、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、J R各社ともに偏った年齢構成による大量退職が続き、経験豊富な社員が急速に減少し、労務構成が急速に変化している。そして、技術・技能に優れた社員の減少に加えて、技術職場での若手社員数の不足、業務の委託化や機械化に伴う実務作業の減少、厳しい要員需給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現実がある。一方で、少子高齢化の急速な進展により労働力不足が深刻化し、とくに実務作業に直接携わるグループ会社や協力会社に大きな影響が及んできている。技術・技能を継承すべき若手など人材の確保と育成、定着が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。J R各社がグループをあげて優秀な人材を持続的に確保し、定着させるために戦略的に取り組むことが求められている。

鉄道事業を主体とするJ Rグループにおける人材育成は、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併せながら、安全を守るプロフェッショナルの育成に全力をあげるべきである。このような問題認識と視点に基づき、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>

経験豊富な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、各系統の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・訓練などの実効性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。

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。適正な人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。

高年齢者の能力活用

高年齢者の能力を活かした技術継承・向上策も有効である。2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、定年年齢の廃止又は延長、60歳以降の雇用継続制度を積極的に活用することで、技術・技能にすぐれた経験豊富な社員を技術・技能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。

業務の委託化を踏まえた対応

工務・車両系統などの技術部門では、実作業の業務委託化が進んでおり、グループ会社を含めた技術力向上の視点が求められる。グループ会社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。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、厳しいチェックと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

乗務員は人命を預かる最前線の業務として、とくに技能・知識・安全に対する高いモラルが求められる。JR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、事故後の再教育については、「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、JR各社ともに一定の改善が進められてきた。引き続き、技量の向上や自信の回復、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。

これらの検討や実施にあたっては、労働組合との協議を徹底し、働く者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（運転）や工務・車両系統などの職場では、機械化・システム化の進展によって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、CTC区間の駅では、運転業務の定期訓練はあるものの、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、人材育成のあり方を見直すことも含め、実態に即した対策を立案すべきである。

「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・訓練のあり方への見直しなど、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、グループ会社を含め、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・技能の継承や向上に資する評価・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、職場で地道に働き、知識や技術・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、経験豊富な社員や高年齢者、あるいはグループ会社を含め、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・労働条件の確立と作業環境の改善

安全の確立のためには、働く者が仕事にやりがいを持ち、専念できるような雇用・労働条件の充実も必要である。賃金のみならず、男女平等参画にむけた諸制度の充実、総労働時間の短縮、社会生活の時間確保、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へと改善を進めていくべきである。

また、工務系統、委託系統の職場では、夜間作業、屋外作業、危険作業に携わる機会が多く、若手の人材確保を妨げる大きな原因にもなっている。そもそも作業の安全確保のためにも、そうした作業の削減、作業環境の改善にむけて、JRグループをあげて取

り組む必要がある。

そのような改善を行うことによって、グループ会社における人材の確保と育成、定着が図られるほか、技術・技能の確実な継承が J R グループのさらなる安全性向上にむけた礎になるものとする。

施工能力に見合った業務量の適正化や平準化

工務系統や委託系統を中心に、労働力不足の環境とも相まって、時間外労働、休日労働が高止まりしている傾向にある。過重な長時間労働は、安全面や心身の健康面に悪影響を及ぼし、人材が定着しない原因にもなっており、直ちに改善に取り組むべき重要課題であるといえる。長時間労働の背景には、施工能力を超えた業務量過多や年度末など一定時期への業務集中があることから、J R 各社がリーダーシップを発揮して業務量の適正化や平準化、工期の柔軟化や予算措置の見直しなどの対策を今まで以上に強力に推進すべきである。

安全に係るコストを反映した契約関係の確立

現在の J R は、J R 各社・グループ会社・協力会社のそれぞれが果たすべき役割を発揮することで、安全・安定輸送の確保と快適なサービスの提供を実現している。各社が将来に亘って安定した事業運営を継続するためにも、安全を支える人材の確保・育成に加えて、安全に係るコストを契約単価等へ正しく反映することが必要不可欠であり、企業の社会的責務として自覚しなければならない。そうした原資を活用することで、必要人員の確保や安全対策の実施、教育の充実が可能となる。労働組合は、労使協議等での経営に対するチェック機能を発揮するとともに、公正取引の実現にむけて、積極的に取り組んでいかなければならない。

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で働く者を含め、J Rグループ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各社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】

J R各社の大量退職が続く状況の中で、職場の要員需給は年々厳しくなっている。これに対応し、業務の効率化や委託化が急速に進められ、とくに施設や電気などの工務系統、運転区所の検修や工場・車両所などの車両系統といった技術職場では、大幅に業務の委託化が行われている。例えば、工務職場におけるJ R各社の仕事は、一部の検査や計画・発注などの業務が中心となり、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のひとつとなっている。

また、委託先であるグループ会社や協力会社などで働く労働者の雇用・労働条件や職場環境は厳しい実態にある。最近の死亡事故、重大労災の事例を見ると、危険な作業を行うことが多い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）。

<委託化や非正規労働者の導入に対する安全面からの対応>

鉄道事業の持つ社会的責任や業務の特性からみて、そこに働く社員は正規雇用を基本とする長期安定雇用を通じて、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。少なくとも鉄道事業の核となる業務は、安全面から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。委託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、人件費抑制や大量退職による要員補充などのために、近視眼的に委託化や非正規労働者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、要員需給などのあり方について議論を行い、業務内容や責任の所在、指揮命令系統などを検証したうえで、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。さらに、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、委託化や非正規労働者の導入に関する検証を徹底し、安全面で問題がある場合は、直ちに必要な見直しを求めなければならない。そのうえで安全確保に関わる業務に携わる非正規労働者については、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>

JRグループの職場は、施設・電気・車両系統などで、屋外や危険な作業を伴ういわゆる「3K職場」に近い実態がある。委託化が進む現状では、グループ会社や協力会社の労働者が、こうした「3K職場」における作業を担っているという実態がある。

死亡事故や重大労災を防止するためだけでなく、さらに少子化が進む中で意欲ある優秀な人材を確保・育成していくためにも、JR各社はグループ会社や協力会社を含めた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。それを実現するためには、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が保有する施設の環境改善、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を図り、きめ細かに対策を講じるべきである。

<JRとグループ会社・協力会社との真の信頼関係の構築>

JR各社とグループ会社、協力会社との間では、JR側が認識しているほど信頼関係が構築されていると過信すべきではなく、実態を検証し、実効性のある改善を進める必要がある。一部の職場では、JRに気兼ねをして安全手配の要請をためらう、JRにわからないルールの逸脱行為が常態化している、ミスがあってもJRからの追及や叱責を恐れて隠ぺいするといった事象が発生している。グループ会社や協力会社にも、ヒューマンエラーに対し責任追及するのではなく、原因究明や再発防止に徹する姿勢を示し、コミュニケーションを深め、真の信頼関係を築くために努めなければならない。

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。事業者の自助努力が大前提であるものの、わが国の人流・物流を担う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る必要がある。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、政策課題の解決とリンクした取り組みが求められる。

とくに、東日本大震災や熊本地震など、従来の常識をはるかに超える自然災害も多発傾向にあり、過去の教訓を活かすとともに、リスク要因の確実な低減が求められる。鉄道の災害復旧や防災対策について、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、国の監査体制の不備も指摘されるなど、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】

新幹線や大都市圏の鉄道では、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。福知山線列車事故を踏まえ、航空・鉄道事故調査委員会（現・運輸安全委員会）が曲線部分などへの速度照査型ATSの導入を建議し、各事業者ともに整備が進んだことなどは高く評価できる。ただし、こうした最新技術の導入時にはシステムトラブルが相次ぎ、復旧に長時間を要するようなケースもあるなど、今後に課題を残した。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、取り巻く厳しい経営環境から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存在する。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、わが国の鉄道事業においては、そこで働く者を雇用して車両・施設・電気など運行に供する財産を自ら保有し、安全対策も事業者による負担が原則である。道路・空港・港湾など、自らインフラを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。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ものの、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。2011年3月11日に発生した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、鉄道の災害復旧や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。2016年4月14日に発生

した熊本地震では、大規模土砂災害によって鉄道や道路が寸断されるなど、復旧にむけて今後の「防災」「減災」の観点も取り入れた、関係主体のさらなる連携と包括的な対応が望まれる。さらに、近年は従来の常識をはるかに超える自然災害や新幹線車内における焼身自殺など、想定し得なかった問題も多く発生している。これらの被災の実態も踏まえたリスク要因の確実な低減が必要であり、基幹産業である鉄道事業の安全性をさらに向上させるための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、わが国の鉄道の安全確保にむけた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。このことは、バス事業についても共通する。国土交通省は、2012年4月に発生した関越自動車道ツアーバス事故以降、乗務距離の制限や新たな高速乗合バス制度に移行する対策も行ったが、2016年1月には長野県軽井沢町でスキーバス事故が発生、過去の事故の教訓がまったく生かされていない実態が明らかになった。監査体制の強化や実効性の高い対策の立案にむけて、国や業界団体は不退転の決意で臨むべきである。

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・航空・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＞

わが国には山間部かつ海岸部を走る鉄道が多く、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。さらに、近年の自然災害は従来の常識をはるかに超える規模で頻繁に発生しており、被災の実態を踏まえたリスク要因の確実な低減が求められる。

現在の鉄道に関わる災害復旧や防災対策としては、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」などの助成制度があるものの、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。

また、山間部における隣地からの土砂流入については、営業運転中の列車脱線等も発生しており、安全運行を確保するうえで大きな課題である。災害を抑制する防災対策に

取り組むことはおろか、災害発生時の迅速な復旧にむけた沿線自治体や地権者とのいっそうの連携が必要不可欠である。

しかし、一民間企業が赤字線区に投資することには限界があり、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。今後、官民のパートナーシップを更に強化するとともに、必要な助成や補助のあり方について、政策課題とリンクさせて広く社会に問題提起していく必要がある。

＜大規模自然災害を教訓に官民が連携して確立すべき対策＞

東日本大震災では、「想定外」とされた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た。また、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。

熊本地震では、最大震度7の地震が2回発生し、余震が1500回を上回るという観測史上類を見ない災害となった。マグニチュード7.3を記録した本震では、阿蘇地方で大規模土砂災害が発生、死者・行方不明者が出たほか、熊本・大分両県を結ぶ豊肥本線や国道57号線が寸断されるなど、農業や観光といった地域の基幹産業にも深刻な影響を与えたところである。

こうした大規模自然災害に対しては、国や自治体が主導し、産官学各界が協力して、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。そして、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。さらに、災害復旧にあたっては、今後の「防災」「減災」という観点も見据え、それぞれの関係主体がコーディネーター役である国・自治体等と緊密に連携して対応を執ることが望まれる。

＜新たに検討すべき鉄道の安全対策に関する課題＞

2013年11月、交通政策基本法が成立した。同法は、交通政策に関する基本理念やその実現にむけた施策、国や自治体等の果たすべき役割などを定めており、公共交通機関の安全対策を進めるうえでも重要なものと位置付けられる。中でも「交通に関する防災・減災対策や多重性・代替性の向上による巨大災害への備え」が基本的な施策として明記されており、関係箇所との連携が重要となるのは言うまでもない。

また、鉄道の安全を確保するうえで、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関係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。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。JR東海で発生した認知症患者による人身事故のように、JR各社で駅の無人化等が進む状況も相俟って、認知症患者等の駅や線路内への立ち入り対策防止についても検討が求められている。さらに、首都圏においては現在、国をあげてホ

ームドアの設置拡大へ検討が進んでおり、J R各社に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。

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減少による地域の過疎化など、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は深刻さを増している。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、こうした分野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各社はもとより、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、官民挙げた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】

鉄道の安全に関する技術開発は、鉄道総研（公益財団法人 鉄道総合技術研究所）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に対応している。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、在来線はより安価で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、各事業者が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による過疎化、高速道路網整備の進展など、鉄道を取り巻く経営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各社の地方路線・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、経営状況を見捨てて過大な安全投資を行うことは不可能である。こうした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が主導した、社員研修への協力、人材の派遣や育成、技術・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である。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。

＜前例にとらわれない有効なハード・ソフト対策の徹底＞

世界的に鉄道への期待が高まる半面、わが国では少子高齢化と人口減少などにより鉄道の需要が減少傾向にあり、JR各社をはじめとする鉄道事業者の経営環境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。新幹線や新たに整備された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、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。しかも、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。労働組合からも現場実態を踏まえた労使協議を徹底するなど、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、事業者の経営体力や経済性を度外視して過度な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拡大、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、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＞

鉄道事業者は、前述の通り、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・私鉄各社が保有及び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、鉄道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、米国をはじめとして中国やインドなど、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である。こうした成長が期待できる分野に対して、国をあげた取り組みを行うことで、国際貢献と安全性向上の両立が図られるものと考えられる。ついては、国が主導して車両メーカーや鉄道各社を巻き込んだ安全性向上の取り組みを行っていくべきである。

【用語解説】

「JR各社」…………… JR旅客6社（北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州）及びJR貨物の7社をいう

「グループ会社」… JR各社と資本関係があり、連結決算対象の会社及びその子会社をいう

「協力会社」…………… JR各社及びグループ会社と直接の資本関係がないものの、JR各社及びグループ会社が発注した業務を受託もしくは施行している会社をいう

「JRグループ」… JR旅客6社及びJR貨物、グループ会社をいう

2015年度 J R 連合安全対策委員会メンバー

安全対策委員長	荻 山 市 朗	J R 連合副会長 (J R 西 労 組)
安全対策副委員長	尾 形 泰 二 郎	J R 連合執行委員 (J R 東 海 ユ ニ オ ン)
安全対策委員	昆 弘 美	J R 北 労 組
	池 田 庄 一	J R E ユ ニ オ ン
	半 田 健 介	J R 東 海 ユ ニ オ ン
	羽 野 敦 之	J R 西 労 組
	嶋 田 剛 好	J R 四 国 労 組
	中 原 博 徳	J R 九 州 労 組
	辻 村 和 裕	貨 物 鉄 産 労
事 務 局 長	吉 田 祥 司	J R 連 合 組 織 部 長 (安 全 担 当)
J R 連 合	松 岡 裕 次	会 長
	河 村 滋 喜	事 務 局 長
	上 村 良 成	総 合 組 織 ・ 政 策 局 長
	政 所 大 祐	政 策 部 長
	中 山 耕 介	政 治 ・ 教 育 広 報 部 長



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://www.jr-rengo.jp>