



運輸車両部会はJ A C K大宮において「4・16安全集会」を開催し、各地方から67名の仲間が結集しました。オープンングでは、部会事務長が作成したJ R 福知山線脱線事故に至るまでの映像とパワーポイントにて問題提起を行いました。

◆「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を訴える！

三ヶ田部会長からは「福知山線脱線事故及び羽越本線脱線事故から20年。当時のJ R 西日本、今のJ R 東日本で懲罰的日勤教育が行われ、未だに職場復帰できない仲間がいる。2度の列車分離など新幹線の安全が危機的状況の中、会社は利益追求のために効率化と生産性向上を求め、そのために責任追及による意識改革と労務管理強化を行っている。

◆「命」を最大の価値基軸に、職場からたたかおう！

工場分科会による問題提起では、新幹線列車分離以降の職場現実と職場のたたかひの報告を受けました。

各職場からは13名の発言があり、各地での奮闘を共有できました。そして、職場の声を基に「命」を最大の価値基軸に「安全を第一にした職場風土を創る集会アピール」を確認し終了しました。

部会として現場の声をもとに原因究明委員会と議論を深め、対策を立案できる運動をめざす」と挨拶しました。また、本部の高橋書記長からは「安全は自己保身とのたたかひであり、違和感を議論すること、初動体制および現実把握の場づくりが大切」との挨拶がありました。

◆「命」を最大の価値基軸に、職場からたたかおう！

工場分科会による問題提起では、新幹線列車分離以降の職場現実と職場のたたかひの報告を受けました。

4・16安全集会

JR福知山線脱線事故から20年 JR東日本で教訓を活かしているのか考えよう

J R 福知山線脱線事故から20年が経過しました。犠牲となられた107名の方々のご冥福を心からお祈りいたします。

国土交通省 航空・鉄道事故調査委員会（当時）の報告書によると、事故の「原因」として、「ペナルティであると受け取られることのある日勤教育又は懲戒処分等（中略）を行うという同社の運転士管理方法が関与」と指摘しています。J R 西日本による個人への「責任追及」体質が事故を引き起こしたのです。

一方、J R 東日本でも、長期の日勤教育で追い詰められた社員・組合員が数多くいます。医療保護入院にまで追い込まれた組合員がいる中、会社は「熱のこもった適正な指導」だったとしています。実態はパワハラや恫喝であり、J R 福知山線脱線事故の教訓が全く活かされていません。

また、J R 東日本では「融合と連携」として多能化が進み、増収イベントでの出張が数多く行われる一方、要員不足によって訓練センターでの訓練すら受講できない実態があります。休日出勤や長時間労働で疲弊し、さらには短期間での異動や担務変更、兼務によって習熟度が低い社員が増加、運行トラブルや「あわや」という事象が頻発しています。

このような企業風土を変えるため、J R 東労組は「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を掲げています。安全なJ R 東日本を私たちの手でつくるため、自職場を検証し、組合員や未加入の仲間と議論を深めましょう。

■ J R 福知山線脱線事故の原因等

（航空・鉄道事故調査委員会「鉄道事故調査報告書」（平成19年6月28日）より抜粋）

4 原因

「(中略) 本件運転士のブレーキ使用が遅れたことについては、虚偽報告を求める車内電話を切られたと思いい本件車掌と輸送指令員との交信に特段の注意を払っていたこと、日勤教育を受けさせられることを懸念するなどして言い訳等を考えていたこと等から、注意が運転からそれたことによるものと考えられる。

本件運転士が虚偽報告を求める車内電話をかけたこと及び注意が運転からそれたことについては、インシデント等を発生させた運転士にペナルティであると受け取られることのある日勤教育又は懲戒処分等を行い、その報告を怠り又は虚偽報告を行った運転士にはより厳しい日勤教育又は懲戒処分等を行うという同社の運転士管理方法が関与した可能性が考えられる」

6. 1 同社が講ずるべき措置

(1) 運転技術に関する教育の改善

「(中略) 一部の運転士にペナルティであると受け取られている日勤教育についても、このような実践的な運転技術に関する教育を充実させるなど、精神的な教育に偏らず、再教育にふさわしい事故防止に効果的なものとするべきである」



日勤教育を恐れるあまり、ミスを虚偽報告するよう車掌に求めた後、車掌と指令の無線交信に注意がそれたことでブレーキの使用が遅れ、70km/h制限（当時）のカーブに約116k m/hで進入、脱線したと考えられています



事故発生時刻の午前9時18分、事故現場の線路沿いで300名を超える方々が黙祷を捧げました



4月25日、J R 西労の集会にJ R 東労組の代表者5名で出席し、営利優先・責任転嫁の企業体質に抗するたたかひを学びました

■ J R 西日本とJ R 東日本の比較 ※赤文字は両社で特に類似している内容

	J R 西日本	J R 東日本
日勤教育の内容 (事象に直接関係しないもの)	社内規定の書き写し/トイレ掃除/草むしり等	社長の動画を視聴/「これまでの経験を他職場でどう活かすか」の課題作成/財務関連サイトと決算動画を見て、要点をWord1枚にまとめる/コロナ流行期の除菌作業/就業規則読み合わせ/副長のジョブローテーション経験を聞く/日勤教育で学んだことを区長にプレゼンするためのパワーポイント作成
事象を起こした組合員・社員に対する会社の言動・行動	停車駅通過をした社員に「 <u>次はないからな</u> 」と迫る/「今度ミスをしたら運転士をやめます」との決意文を書かせる/「 <u>乗務復帰したいなら脱退届を書け</u> 」と迫る/個室で長時間恫喝する等	アラームのセット間違いで遅延した組合員に「 <u>最後だぞ。次はない</u> 」と迫る/面談で「会社を好きになってよ。この時間を耐えれば終わると思ってないよね?」と迫る/シミュレーターで毎回動画を撮影され、ミスをする「今までもやってこなかったんでしょ」と決めつけられ、「マニュアル通り、一語一句間違っはいけない」と言われる/「運輸区ナンバーワンの運転士になりましょう」と副長から言われ、「ナンバーワン運転士をめざします」と言うと、それ以降副長や指導員から「ナンバーワンめざすならここで間違っちゃダメでしょ」「ナンバーワン、ナンバーワン」と言われて悩む/「一回運転士をクビになった状態なのだから、ガッカリした!」「シミュレータ運転で喚呼している動画と比べて質が落ちている。普通の運転士と変わらぬ! それではダメだ!」と迫られる/決意表明を5回訂正させられ、「支社に言い返すだけの武器がほしい」として <u>何度も「覚悟」と言われ、本人は「組合を脱退しなければダメなのか?」</u> と感じる/団体交渉で「パワハラだ」との指摘に対し「熱のこもった適正な指導の範囲」と回答
日勤教育を受けた乗務員の心境・行動	エンド交換後に車掌から「いつもと違う表示灯が点灯している」として安全確認のために数分遅れたことで日勤教育に。「過去の事故歴を書け」との課題に対し、事故歴が無いので書けないでいると「なぜ書けないのか」と叱責され、仕方なく架空のミスを書くと、その原因と対策を求められ、架空のため書けないでいると「何もわかっていない」として <u>日勤教育の長期化</u> が言い渡された。それに <u>絶望して自殺</u> (2001年)	「教育のほとんどが事象とは関係のない教育や面談であり、心を折られて死のうと思ひ <u>自殺を考えた</u> 」(分会の支えや全国の仲間からの檄で思いとどまり、転勤の上で乗務復帰)/「自分はクビになってたんだと思って自信を喪失した。何をやってもミスしてしまいそうで運転するのが怖い。緊張で事故を起こしてしまう…」(医療保護入院し、退院後は職場復帰に向けて家族や分会の仲間とともにリハビリ中)
日勤教育の期間および教育後の会社対応	【事故前】最長51日の例あり 【事故後】速度超過1日/信号冒進未遂3日/車両逸走等5日/車両脱線・車両衝突5日など、教育期間を明確化 (2006年時点)	11日間の日勤教育後に他職への転勤が内命される/5日勤+2人乗務2徹の予定が、支社の意向で <u>延長され</u> 、結果として約2ヶ月半の再教育に/1ヶ月以上にわたる日勤教育。分会で緊急集会を行い、全地本でのたたかひに拡大すると管理者の態度が一転、手のひらを返したように丁寧な対応となった
会社の方針	「基本」、「実行」、「鍛錬」そして「成果」へのこだわり 質、量ともに会社の中核を担い、かつ地域社会から高い信頼と評価を得られる人財集団 I 稼ぐ II 目指す III 守る IV 変える V 光をあてる、士気を高める (平成17年度(2005年度)大阪支社長方針)	年末年始輸送完遂に向けて『チーム新幹線』の皆さんへ〜 (一部抜粋) ・安全で質の高い新幹線輸送を提供し、「新幹線を止めない、遅らせない」体制で臨みましょう。 ・"コト、体験イベントをはじめとする「モビリティ」と「生活ソリューション」を融合させた取組みにより、増収タスクフォースの収入目標1億5千万円に対し、1億円超に達しています。 ・利益の最大化に向けて構造改革に取り組むとともに、増収・コストダウンを続け、「 <u>稼ぐ</u> 」ことにこだわっていきましょう。(2023年12月 新幹線統括本部長)
賃金制度	【事故前】同一等級にいと定期昇給が徐々に低下し、7年目以降は定期昇給がほぼゼロとなる制度を導入。その結果、試験に合格して同一等級を抜け出すための社員間の競争が激化	【2025年提案内容 (未実施)】定期昇給を「能力昇給」に見直し、業務上の成果を踏まえて能力伸長を評価し、能力伸長の度合いにより「区分1」から「区分6」までの6つに区分、その区分に応じた能力昇給額が適用される (労使議論は今後本格化)