

「新たなジョブローテーション施策」実態調査報告

安全性・専門性を損なうばかりか、人間性を侵害している実態が調査で明らかに!

2020年4月に「新たなジョブローテーション施策」が実施され4年が経過しました。JR東日本会社は、この施策の目的として「一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性を持って将来の夢や希望に繋がる多様な業務を経験することで成長していく」と述べています。しかし、職場の実情やディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）からかけ離れ、安全・サービス品質の低下を招くだけでなく、企業活動による人権侵害にまで及んでいるのが現状です。

輸送サービス労組は、施策実施から4年が経過したJR東日本の職場風土や「新たなジョブローテーション施策」に対する社員の受け止め、さらには施策の影響によって受けた社員の被害状況を調査し、職場の安全確立と、健全なJR東日本を創造するために「新たなジョブローテーション施策」実態調査を行いました。

機関数：首都圏本部・4支社（水戸・八王子・大宮・横浜）の33乗務員職場・95営業職場 **総回答数：1,869名**

<p>「新たなジョブローテーション施策」における異動状況</p> <p>2020年度～2024年度 総異動者数 1,636名</p> <p>組織別異動率</p> <p>輸送サービス労組：46% 他労組：10% 未加入者：30%</p> <p>輸送サービス労組組合員異動者数：736名（うち異なる職種へ異動：325名）</p> <p>簡易苦情申告提出件数：280件</p>	<p>新幹線運転士→在来線運転士 10名、在来線車掌2名、駅：1名</p> <p>新幹線車掌→在来線車掌 10名</p> <p>在来線運転士→在来線車掌 78名</p> <p style="text-align: right;">駅(営業職78名、輸送職32名)</p> <p>在来線車掌→ 駅(営業職72名、輸送職27名)</p> <p>指導担当→在来線運転士 10名、在来線車掌 5名</p> <p style="text-align: right;">駅(営業職1名、輸送職0名)</p> <p style="text-align: right;">輸送サービス労組調べ 8月12日現在</p>
--	---

安全とサービスレベル低下、さらには労働環境の低下、精神的苦痛、生活環境や家庭環境に影響を及ぼすなどの実害が調査結果から浮き彫りに!

利用者数千名の命を預かる乗務員が不安を感じながら乗務しなくてはならない状況がこの施策によってつくり出されています。

「多様な経験」「成長」という言葉によって「労働の複務化、がつくられ「労働の質、が低下させられている!」強制的な異動によって帰属意識が薄れ、不安な精神状態が安全や働きがいを阻害している!

問21 あなたは、毎月のように人事発令されているジョブローテーション異動に対して、不安を感じながら乗務をしたことがありますか。

「ある」「どちらかと言えどもある」 **83%**

問2 「新たなジョブローテーション施策」の実施により、JR東日本の安全レベルが向上したと思いますか。

「低下している」「どちらかと言えども低下している」 **94%**

問3 「新たなジョブローテーション施策」の実施により、顧客サービス品質は向上したと思いますか。また、今後、向上していくと思いますか。

「低下している」「どちらかと言えども低下している」 **86%**

2020年の検証時よりサービス低下を感じている!

圧倒的多くの社員が安全・サービスレベルの低下を懸念する驚愕の結果が明らかになりました。2020年に実施した「新たなジョブローテーションアンケート」では「安全・サービスレベルが向上できると思わない」と回答している人は全体の84%でした。その数字をも上回る結果となっており、安全・サービスレベルは低下の一途をたどっていることがわかります。

4年間の「新たなジョブローテーション施策」による異動で現場経験が豊富な社員の多くが本人の意向に反する形で強制転勤が行われました。この施策は、生産年齢人口の減少とコロナでの社会環境の変化による新規採用者の減少により駅業務の要員が逼迫したことから、その穴埋めとして利用されてきたことは明らかです。「多様な経験」「社員の成長」という言葉を巧みに利用し、あたかも社員のためかのような誤魔化しによって異動が実施されてきました。

会社懲進

多様な経験をつんでほしい

これまでの経験を生かして

あなたの成長につながる

実態がまったく伴っていない!

「低下した」と回答した方は42%で「向上した」はわずか28%、特に営業職場に異動した方の76%は「低下した」と回答し、施策による異動によって実質賃金は低下し、生活を圧迫する事実が明らかになりました!

問18. 「新たなジョブローテーション施策」によって特勤手当、超勤手当、夜勤手当が変わる場合がありますが、賃金(月額)は向上しましたか。

問18-1 賃金低下の内訳

① 0円～10,000円	16人	5%
② 10,001円～30,000円	144人	46%
③ 30,001円～50,000円	122人	40%
④ 50,001円～70,000円	21人	6%
⑤ 70,001円～100,000円	4人	1%
⑥ 100,001円以上	1人	0%

約3人に1人は体調を崩していることになりました。

《主な症状》
頭痛・めまい
帯状疱疹・突発性難聴
ストレス性胃腸炎
適応障害・不眠症
円形脱毛症など

問15 「新たなジョブローテーション施策」で異動したことが原因で、自分の体調を崩したことはありますか。

「ある」「どちらかと言えどもある」 **38%**

3人に1人が体調不良に!

肉体的にも精神的にも、家族にも影響を及ぼす実害が明確になっています。企業活動による人権侵害の実態を裏付ける結果となりました。夢も希望も叶わないことに失望し、更には実害を及ぼしているこのような現実から退職する人、退職を考える人が後を絶ちません。

問8 「新たなジョブローテーション施策」が実施されて以降、退職を考えたことはありますか。

「ある」「どちらかと言えどもある」 **42%**

半数近くが退職を考える異常な事態だ!

問5. 「新たなジョブローテーション」の実施から4年が経過しましたが、あなたは、この施策をどのように感じていますか。

①	新たな輸送サービスの価値創造に貢献できる社員が育成されることによって「究極の安全」「技術継承」「さらなる生産性向上」が実現できる施策だと思う	24人	1%
②	多様な経験を積むことで、安全・サービスレベルが向上する施策だと思う	24人	1%
③	多様な業務を経験して自ら成長する施策だと思う	116人	6%
④	この施策からは「究極の安全」という経営のトッププライオリティを感じない	1,382人	74%
⑤	10年で転勤するので、安全風土や技術継承がされない施策だと思う	1,310人	70%
⑥	社員の将来の希望や働きがい、生活設計が大切にされない施策だと思う	1,576人	84%
⑦	組合対策にウェイトをおいた人事施策だ	1,355人	73%
⑧	その他	59人	3%

回答は上の表のようになっており、安全も働きがいも社員・家族の幸福の実現も感じられない施策であることは明らかです。

一方で会社が掲げている目的である【新たな輸送サービスの価値創造に貢献できる社員が育成されることによって「究極の安全」「技術継承」「さらなる生産性向上」が実現する】【多様な経験を積むことで、安全・サービスレベルが向上する】を実感している社員はわずか1%で、ほとんどの社員がこの施策を受け入れられていない結果が示されました。

問19.ジョブローテーション異動が実施されて4年間に経過しましたが、現在の職場の雰囲気の変化をどのように感じていますか。(営業職場)

Table with 4 columns: Option, Description, Number of people, Percentage. Includes options like '社会人採用者が乗務員職場に異動することで、職場が明るくなった' and '転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが希薄になっている'.

「転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが希薄になっている」「管理者へのゴマすりや、管理者の顔色を気にして発言する人が増えている」「異動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた」が高い数値を示しました。

問20.「新たなジョブローテーション施策」の異動が実施されて4年間に経過しましたが、現在の職場の雰囲気の変化をどのように感じていますか。(乗務員職場)

Table with 4 columns: Option, Description, Number of people, Percentage. Includes options like '「新たなジョブローテーション施策」による異動により職場が明るくなった' and '転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが希薄になっている'.

特に「異動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた」が最も高く、加えて「指導担当が配置転換されて現場の安全の要を失った感がある」と職場の変化を実感する回答も多くあります。

指導担当とは乗務員の教育・訓練等を担当しています。乗務員職場では長い年月をかけて、乗務員の指導・育成体制を構築してきましたが、この4年間で輸送サービス労組に所属する多くの指導担当が異動しています。

「新たなジョブローテーション施策」の実施以降、毎月のように人事異動は発生し人の入れ替わりが激しくなる一方、コミュニケーションは希薄になり安全輸送に重要なチームワークが失われつつあります。

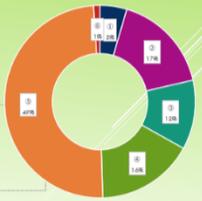
本人の意思・意向が全く反映されない不条理で一方的な異動を行っていることに怒りが噴出しています。

「面談なんて意味がない」という言葉に表れている通り、親身になって共に悩んでくれる管理者は減り、将来の希望や意思を伝えることもできず、やる気や働きがいも低下している現状が現れています。

強制転勤以外にも組合員は、試験に合格させない・管理者に登用しない・内勤業務から外すなどの差別を受けています。実態調査では「差別は今もある」

問12 「新たなジョブローテーション施策」実施に関して、自己申告書や管理者との面談が反映されたものになっていましたか。

Table with 3 columns: Option, Number of people, Percentage. Includes options like '全て反映されている' and '全く反映されていない'.



問10 「新たなジョブローテーション施策」において、2020年秋の調査によると組合差別があると感じている方は82%でした。今現在も、組合加入の有無による差別はあると思いますか。

「差別は今もある」「どちらかと言えば差別は今もある」 95%

「どちらかといえば差別は今もある」が全体の95%に及んでいます。一方で「差別はない」と回答した人は0%です。

問9 会社は「融合と連携」や「組織再編」により、社員はさまざまな業務(多職種)を担うように作業ダイヤが変わり、兼務発令などの勤務指定がおこなわれています。これらの状況を見た時に「新たなジョブローテーション施策」は、今後も実施する必要があると思いますか。

「必要がない」「どちらかと言えば必要がない」 89%

この回答は他施策と整合性が取れないばかりか、融合と連携、組織再編、統括センター化など様々な施策により労働の複務化が進められ『いつでも・どこでも・誰でも』という広く浅い知識・経験ばかりの社員づくりが行われることにより、安全と専門性が崩壊するという危機感の表れです。

相互運用や兼務、企画業務などにより私たちの業務量・技量はこれまで以上に増え、少ない人数で利益を向上させるという経営の論理に基づいた安全よりも徹底した効率化が目指されていることが見えてきます。

問6.「新たなジョブローテーション施策」によって、乗務員の経験を積み重ねることができない「社風」が作られつつあることについてどのように思われますか。

Table with 4 columns: Option, Description, Number of people, Percentage. Includes options like '乗務員は短期間の経験でいいと思っているので、10年で配置転換する社風は歓迎だ' and '経験労働を重視しない社風になり、職場の安全風土や技術継承が弱まっていく'.

「経験労働を重視しない社風になり、職場の安全風土や技術継承が弱まっていく」「乗務労働を極めようとする社員のモチベーションがなくなっていく」とほとんどの人が回答しています。

Table with 4 columns: Option, Description, Number of people, Percentage. Includes options like '基本的な運転取扱いや異常時の取扱いを学ぶ教育' and '線区の特情を踏まえた取扱いや臨時行路の注意点等の職場特有の業務知識を習得する教育'.

異動に伴う教育に関しては、乗務員職場から乗務員職場へ異動した方168名の回答からも線区の特情や作業の経緯を知る人がいなくなり知識が低下していることが明らかになりました。これまでの異動で指導担当や技術指導の若返りが進み、経験が浅いためマニュアルだけを教え込むマニュアル偏重の職場に変化しました。

毎日のように繰り返される事故・事象から見えることは「基本的なことが身につけていない」「知識はあっても現場を知らず対応できない」「安全よりも処分や評価を気にする」ということです。技術継承を考えない人事運用によって、職場にエキスパートが存在しなくなり、真の安全風土をつくり出す力が備わっていません。

Table with 4 columns: Option, Description, Number of people, Percentage. Includes options like '基本的な営業知識を学ぶ教育が不十分だった' and '制度や特別企画乗車券など、専門的な実務知識の教育が不十分だった'.

乗務員職場から営業職場へ異動した方132名の回答からは、教育期間も短く不慣れな業務につくことでミスをすればお客さまに迷惑をかけてしまう。または知識が追い付かず苦情をもらってしまうという不安を抱えている。また不慣れ・得意な業務によって不安とプレッシャーに苛まれ疲弊している、窓口の削減などによりト列ができる中でのプレッシャーを感じながら業務についている実態が明らかになりました。

新たな業務への専門知識の教育に苦闘し、自宅に教育教材を持ち帰り学習している人も57%と半数以上いることがわかりました。



「組合差別がある」との回答は2020年の調査では82%でしたが、今回の調査では95%と大幅に増加しています。ここまで明確な数値として現れるということは差別が常態化しているという証左です。差別と人事施策を乱用しながら会社にたてつかない、従順に従う社員づくりが行われることにより、職場では物言える社員がいなくなり、間違いを間違いと言えない職場がつかわれています。そして、何でも言い合える風通しの良い働きがいのある職場は失われていきます。働きがいも心の豊かさも失う施策であることが明確になっています。

ディーセント・ワークからかけ離れている現状に歯止めをかけ、働きがいのある人間らしい仕事とはどういうことかをみんなで考え、実現させるために運動をつくり出していきたいと思います。

ジョブローテーション撤廃に向けて、輸送サービス労組運動を推し進めよう!

問23. 「新たなジョブローテーション施策」を撤廃させるために、輸送サービス労組に対して今後どのような行動を期待しますか。

①	集会を開催して、組合員間の結束を高め、声を大きくしていく	801人	43%
②	街頭宣伝活動(ビラ配り、デモ行進)やマスコミなど、社会に問題点を発信する	827人	44%
③	争議権を確立させて、交渉力を高めて団体交渉に臨む	811人	44%
④	第三者機関を活用【労働委員会、ILO(国際労働機関)、裁判所への損害賠償訴訟】していく	1,228人	66%
⑤	国会議員の賛同者と共に、国政の場で問題にしていく	984人	53%
⑥	株主総会での反対意見を発言して、株主の賛同を得ていく	812人	44%
⑦	ジョブローテーション撤廃は、取り組まないでほしい	23人	1%
⑧	その他	113人	6%

問4

世界的に注目されている「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」という概念について、日本国内では厚生労働省が呼びかけて、その実現を目指しています。JR東日本における「新たなジョブローテーション施策」は、ディーセント・ワークが実現する施策(異動)になっていると思いますか

「実現しない施策だ」
「どちらかと言えば実現しない施策だ」
92%

問22. JR東日本輸送サービス労働組合はジョブローテーション施策の撤廃を掲げて取り組んでいます。あなたがジョブローテーション施策を撤廃させたい理由は何ですか。

①	自分の元職場への復帰を実現させるため	248人	13%
②	仲間の元職場復帰を実現させるため	809人	43%
③	これ以上、自分のような不幸な仲間を出さないため	647人	35%
④	安全性や経験労働が重んじられ、労働の誇りを感じられる乗務員職場を創るため	1,529人	82%
⑤	労組ハラスメントのないJR東日本にするため	1,260人	68%
⑥	組合加入を目指すため	552人	30%
⑦	その他	113人	6%

自分と仲間の職場復帰を実現させる・仲間を不幸にしない・労働の誇りを感じられる乗務員職場をつくる・労組ハラスメントのないJR東日本にするため等、働く者にとっても利用者にとっても「新たなジョブローテーション施策」は撤廃すべきということがはっきりしました。

今後、輸送サービス労組に求める取り組みとしては、施策の問題性を内外に発信・第三者機関の活用・関係議員との連帯等、あらゆる手段を駆使してすべての仲間とともに「新たなジョブローテーション施策」の撤廃を求める声があがりました。

まとめ

これまでジョブローテーション実態調査結果における分析を進めてきました。改めて職場からの取り組みに感謝します。施策実施から4年が経ち、組合調べでも1,600名を超える異動があり280件の簡易苦情申告が出される異常な事態となっています。その異常さが今回の実態調査でさらに明確になりました。それは「社員・家族の幸福の実現」「経験を活かした社員の活躍フィールドの拡大」などと謳う会社の思い描く職場現実とはかけ離れたものです。

ジョブローテーションの問題は、実態を分析すればするほど、安全・賃金・教育などの問題と無関係ではないことが改めてわかつてきます。「新たなジョブローテーション施策」によって心身・生活を壊され、誰もが納得感のない不幸になる施策を撤廃し、健全な職場・JR東日本を実現しなければなりません。

会社のチェック機能である真の労働組合、輸送サービス労組でなければ「新たなジョブローテーション施策」を撤廃することはできません。すべての仲間と連帯し、健全なJR東日本を取り戻すために全組合員で立ち向かおう!

首都圏における長編成ワンマンに対する取り組み報告

安全性よりも生産性向上とコストダウンを優先し、 様々な問題を放置したまま長編成ワンマン運転を開始することには反対!

東京地本 綾瀬運輸区分会 取り組み報告

社員へ十分な説明も行われず 施策が進む異常な事態だ!

2023年11月23日に会社から提案され、ワンマン運転開始は2024年度下期とされました。訓練で説明会の開催を求めても「個別に対応していく。意見があるなら私のところに来てほしい」と言っただけでした。運転士はワンマン運転開始に向けたハンドルの訓練が始まり、車掌も7月の定例訓練にて模擬ワンマン運転が始まった際のために基本動作が変更になると話が進んでいるのに、現在も全体への説明会は開催されていません。

安全・サービスレベルが低下する 施策実施は認められない!

車掌と運転士の分断を 許さず、共通認識をつくり出す

ワンマン運転では車掌が乗務しなくなることから、車掌にとっては雇用の問題であり、ワンマン運転開始以降車掌を続けられるのか、いつ転勤させられるのか、JR本体にすらいられないのではないかなど不安な一方、運転士はワンマンになると車両やホーム設備に加え、ルールはどのようになるか、実施後の不安が多く出され、運転士と車掌との間に温度差が生まれるようになっています。ワンマン運転開始という方針策によって、無意識に分断されていることに気が付き、安全議論を突き詰め、車掌がいなければダメだとの共通認識をつくり出していく中で、共に前進したいという気持で、分断方針を次のように決めてきました。

▲綾瀬運輸区分会方針▼

(1) 安全・サービスが低下する 施策には断固反対!

(2) 車掌の異動先は、 必ず本人希望を遵守させること

私鉄のワンマン運転 導入線区との差は歴然!

2024年2月東急東横線現地調査を行いました。東急東横線には10両編成のワンマン運転があり、設備的に常磐緩行線に導入されるものと似ていること(組合員と共に調査に行きました。現地調査を行うことで常磐緩行線との決定的な違いが明らかになりました。東急東横線にはJR東日本で導入されているスマートホームドアのようなものはなく、全ての駅がフル規格のホームドアであることや、ターミナル駅のホームには駅係員がいます。一方、常磐緩行線はスマートホームドアでホームに

駅係員も不在であることから「安全なサービスレベルは向上どころか現状維持すらされない」と声があがりました。



隙間が広い。安全性は・・・

岡本ゆうこ松戸市議との 意見交換会を開催!

8月にはJTSU議員懇談会の岡本ゆうこ松戸市議会議員との意見交換を行いました。

意見交換ではワンマン運転によって安全とサービスレベルがなぜ低下するのかの根拠を説明し、岡本議員からも「乗客、つまりは松戸市民にとってどんなデメリットがあるのかを沿線自治体に説明することが重要」とお話を頂きました。ワンマン運転についてだけでなく、「新たなジョブローテーション施策」や今後、控えている統括センター化、営業・運車共に発生している要員不足は会社体質の現れであるといつことも改めて議論しました。

今後、団体交渉を行った後、会社回答や交渉でのやり取りを自治体や利用者に向けても行うべく、東京地本や上野支部を通じて関係する自治体との意見交換やチラシ配布を検討していきます。京葉線でのダイヤ改正から見ても、利用者の声が非常に大事になります。「このままでは安全・サービスレベルが保たれず、それは利用者のためにならない」といふことを社会に訴えていきます。また「このままでは会社のためにもならない。本当に良い会社をつくらなければならない」といふことを労働組合と社友会の方からかといふことを労働組合に加

横浜地本 取り組み報告

横浜地本の南武線ワンマン施策に対する考え方を... 南武線ワンマン施策では、安全が優位に置かれて...

横浜地本3本の柱

- (1) 南武線ワンマン運転では安全が優位に置かれてはいるが、車掌職の雇用が脅かされる事態となる
(2) 南武線は6両編成だが長編成扱いとなり、今後のベースとなる
(3) 車掌、南武線だけの問題にせず、全組員の声からつくり出すこと

会社の安全に対する考え方は確率論!?! 南武線ワンマン運転提案時に、南武支線八丁駅で...

私たちがこの「安全」を議論するにあたり、安全があつてこそワンマン運転が実現するべきです... 会社は「安全」を議論するにあたり、安全があつてこそワンマン運転が実現するべきです...

会社は車掌の役割を

全く理解していない! 会社はワンマン運転を実施するにあたり「国の定める運転方法であり、条件が揃うからワンマン運転を行う」と「安全・役割は変わるものではない。車掌の役割をなくすためのワンマン運転ではない」と...

検証もせずにTIMSでのドア扱いを導入

南武線ワンマン運転では、TIMSでのドア扱いを行うことですが、これは運転台にあるモニターでドア扱いを行うこと... 物理スイッチではなく画面上でのドア扱いとなり...

TIMSでのドア扱い(イメージ)



「再開閉」を「再開」に誤認し、懸念の声が出ています... 現場からの声は「再開閉」を「再開」に誤認し、懸念の声が出ています...

2機関からの報告で

明らかにになった問題点

- 「確率論」と回答するなど、会社の安全に対する考え方が不明確
施策の進め方が不明確
スマートホームドアの安全性が不明確
異常時を含めた車内秩序維持が不明確
車内放送などのタイムリーな情報提供が不明確
TIMSでのドア扱いが不明確
人事運用について不明確

中央本部の首都圏における長編成ワンマン運転実施についての考え方

現在の短・中編成ワンマン運転における課題(安全性・安定性・異常時対応力・サービスレベルの低下)の解決を図ることなしに、長編成ワンマン運転実施に反対!

中央本部は2023年度申38号「ワンマン運転実施における諸課題の解決を求める申し入れ」の団体交渉を3期目にわたって開催してきました... 第一項では「短・中編成ワンマン運転実施における事故・事象の発生件数並びに原因と対策を明らかにすること」...

短・中編成ワンマン運転実施における事故・事象の発生件数並びに原因と対策を具体的に明らかにすること。
(回答) ワンマン運転を拡大した線区において、鉄道運転事故につながる可能性のあった事象はない。引き継ぎ、安全対策は実施していく考えである。
停止状態で起動開始、ホームと反対側のドア開閉など、ワンマン運転実施以降、数多くの事故・事象が発生している! ワンマン運転によりこれまでの運転操縦に加え、乗降確認やドア扱いなど作業量が増えたことに起因するものだ!

- ◆ 停止状態で起動開始した事象
◆ 駅間停車中にお客さまがドアコックを扱い降車した事象
◆ 乗降扱い中、電車が流転した事象
◆ ホームを外れてドア開閉した事象
◆ 白杖などの戸挟まりの事象
◆ ドア閉扉後にお客さまがけがをされた事象

短・中編成ワンマン運転の課題解決なくして長編成ワンマン運転実施はありえない... 短・中編成ワンマン運転の課題解決なくして長編成ワンマン運転実施はありえない...

利用者からも不安の声が多く寄せられる!

「安全」に関して... 朝々の通勤、通学ラッシュの時間帯を中心に南武線や常磐線各駅停車が利用者が非常に多くなります... そのような状態でワンマン運転が実施されることに、私は安全の確保の観点から抵抗を感じます...

線区の特情をどう捉え、誰にでも優しい鉄道を守ることが必要だ

南武線ワンマン運転においては、短・中編成を営むよりも初めてTIMS画面を用いたドア扱いが計画されています... 誤扱いなどが懸念されますが、通常の取り扱いだけではなく、故障時の取り扱いを習熟するまでのスケジュールや問題点を抽出するまでの期間が短く、時期尚早と言わざるを得ません...

異常時対応について

ワンマン運転の列車の走行中に乗客の命を脅かす事件や災害(巨大地震など)が発生した場合、運転士のみで避難誘導などを実施することになるため、車掌が乗務している場合よりも迅速な避難が難しくなるという点は自明です... 発車モニタリングについては統一されているが、音がこもっていて空調が効いている時期には聞こえづらい。それにより当地の発車モニタリングが無くなってしまうという点は非常に悲しい。

長編成ワンマン運転は車掌の雇用の問題に限らず、安全・サービスレベルの低下を招くことが明らかに!

利用者・地域の皆さまに対して、鉄道事業者として当たり前である安全な輸送サービスの提供を目指すためにも、傍観者になることなく、すべての職場から議論をつくり出そう!

平松業務担当部長

安全とサービスに関する問題提起

安全性・サービスレベルの低下に歯止めをかけるため、職場現実に踏まえた議論を強化しよう！

この間「JR東日本の安全性再確立」鉄道の最大の使命は安全であり、命を失わずに労働者、向かいの地域、社会に必要とされるJR東日本であり続けるために何をなすべきか」という視点において議論してきました。

今のJR東日本の安全・サービスについて職場実態はどのようか。JTSU議員懇談会の一人である福島のおぶき衆議院議員も国会の場で「最近 JR東日本はおかしいのではないかと発言しました。このフレーズはとも印象に残っています。現場第一線で汗を流し、安全安定輸送を遂行している私たちも常に感じていることです。

○ JR東日本の安全は危機的状況！安全を脅かす効率化に歯止めを！

「8月12日」集金率削減の意味

39年前の1985年8月12日は日本の航空機史上最悪の事故が発生した日です。当時のJALは、急激な事業拡大に要員体制が追いつかず、労働条件が悪化し安全の危機が急速に深まっていました。輸送力の拡大とコスト削減を同時に実行し、会社に異議を唱えさせない組合敵視政策が背景にありました。そして、競争促進と規制緩和で国際線にANAが参入したことで競争とコスト削減が激化しました。そして墜落事故が発生し、500名の命が奪われたその日です。

「JR東日本にも通ずる経営姿勢」

一方、鉄道業界に視点を回してみると、JR西日本福知山線脱線事故から、来年で20年を迎えます。この事故の教訓として、日勤教育をはじめとする安全管理のあり方が大きく問われ、JR東日本においても教育のあり方などの議論が多々なされてきた歴史があります。しかし、もつとの側面として「稼働」が優先され、余裕のない過密な列車ダイヤによる慢性的な列車遅延が運転士の精神を追い詰め、速度超過やオーバーランを誘発し、あの惨劇を生み出した事実を私たちは忘れてはいけません。この20年の歴史に「残りの事故を振り返る」という企業の「利益優先・稼働・効率化」という経営方針があったことがわかります。

JR東日本もまたこのように状況にあると言えます。度重なる「い」の危機に繋がる事故・事象が多発し、JR東日本における安全問題は危機的状況にあります。今年1月には能登半島沖地震が発生しました。自然災害に備える観点でも現在進められている施策の十分な安全文化の構築に向けて取り組まなくてはなりません。

○ “人”に力をつけ、“人”を大切にしよう！

「現場の目線」人に着目し事故・事象の対策を

「JR東日本の安全・サービス」を大切にしよう！

現場で自分の目で見て耳で聞いて、身体で感じたこと、事実、と「現実」をベースに進むべき道を決めて参ります」と述べています。JR東日本の経営陣はどのようか。現場の社員と一緒に汗を流す、たまには来ては精神論的な訓示を言っただけであり、そこで見れば現実は一方向に改善されることはありません。これ「健全な会社を創る」といえるのでしょうか。ぜひこの言葉をJR東日本の経営陣にも重く受け止めてもらいたいのです。

一方4月22日、渡利副社長（鉄道事業本部長）は『お伝えしたい思い』と題して、全社員に向けた直筆のメッセージを出しました。インパクトのあるメッセージではありましたが、メッセージを受けて現場はどのようだったかがポイントと言えます。一時的には事故・事象は減ったのかも知れませんが、現在の会社の安全に対する体質として、事故・事象の本質に迫ることをしてならず、同じ事故・事象を繰り返しています。当事者の状況には触れることなく、事故が発生したことがのみが大きくなるような状況になってしまっています。

安全はルールの上で成り立つと同時に、とだけ機械化・システム化がされ、とどろろ時代に進むことも人間労働・人を原則に置かなければ成り立ちません。その理由は人が行う多くの作業は、その人の精神面が大きく関わるからです。今、皆さんが働く職場は精神的に安心できる環境とは言えないと思えます。

統括センター化や業務が進められているなかでも行われる新たなジョブローテーション施策による異動など、職場現実を見れば見るほど会社経営陣の計画性・整合性の無さがわかります。心身の不調を訴える社員が増えている、中野電車区では各種報道でも取り上げられた「中電病」という原因不明の体調不良も蔓延しています。鉄道業はどんなに時代が進んでも「機械」だけでなく「人」がいなくては成り立たないことから、事故や事象も職場に現れている問題の背景には「人」が中心にあることを認識する必要があります。

「人」に力をつけるために「い」を減らす必要はないか

職場には「人」が中心にあることを認識する必要があります。乗務員職場では出勤前に活動を行い疲弊しながら乗務し、その後の退勤後も作業を行っている社員の姿が多く見られます。また営業職場でも改札窓口には立たずバックヤードで企画業務を行い、呼び出しのベルが鳴ったら対応するという利用者視点の実態が「い」を生み出しています。私たちは決して「人」も委員会の活動を否定しませんが、先ほども述べた通り、私たちの本来業務・鉄道業としてあるべき姿は何なのか。職場はどのようであるべきかを改めて考える必要があります。

「会社は安心して働ける職場環境を創る」

「JR東日本」を大切にしよう！

為はいまだに現場で行われています。「脱退ハワハラ訴訟」控訴審では勝利判決がなされ、ハラスメントの事実認定がなされたにもかかわらず、その不当労働行為を行った当事者も名前、いまだ社員を管理する場・教育をする場に居座り続けています。絶対に許すことにはできません。経営に近いものは優遇され、守られている会社判断は、社会の常識からかけ離れていると思います。このような現状は精神的な安心が得られる職場環境とは言えず、事故・事象に繋がる要因の一つになります。私たち社員を大切にしない経営姿勢が現れているように思えます。

○ “共感”から“共創”へ

「JR東日本を実現するために」

「JR東日本を実現するために」

「JR東日本を実現するために」

「経営陣を無視した結果、止まらない事故・事象」

「JR東日本を実現するために」

「会社は安心して働ける職場環境を創る」

「JR東日本を実現するために」

のほろ異常な実態となっています。職場を見ると安全レベルが低下し、今までは考えられなかった事象も発生しており、「これは乗務員職場に限らず全系統において同様のことが言えます。また、素人化している組織体制が鉄道安全の低下に直結しています。さらに、業務だけでなく心身や生活、家庭環境までも影響を及ぼし、休職に追い込まれる仲間や、思えない異動により多くの労働者の心と生活が破壊し続けられている現実が依然として存在しています。もう出勤したくないと社員に思わせてしまふ会社を絶対に許すことはできません。高い専門性を要する鉄道事業者としての使命と責任を果たすことができていない問題を解決していくためにも「新たなジョブローテーション施策」撤廃に向けて、すべての仲間とともに運動をくり出していかなければなりません。

8月6日に渡利副社長が「安全レベル向上にお盆輸送完了に向けて」を全社員に向けて発出しました。その中の「い」後輩に仕事を教える際には、あまり意識せずに行っている自分なりの「い」について思い起こし、なにかいをするのかをきいて自分の言葉で伝えることが大切だとあります。自分なりの「い」とは、その人が積み上げてきた経験そのものです。しかし会社は、全経験の活かされない箇所への異動を今もなお平然と続けています。この「い」についても会社は仕事の本質を知らず、いかに現場に寄り添っていないかがわかります。

○ 輸送サービスの特殊性を踏まえ、システムの必要性を

「社会に堂々と訴えよう！」

鉄道業としてお客さまを安全に目的地まで送り届けることが最大のサービスです。列車が遅れたり、事故・事象にあたりは満足度が下がります。現在、問題になっている多くの窓口の下列問題や輸送障害は生産過程における問題であり、いかに生産過程で問題を発生させないかが重要であり、そのためには全系統で輸送サービスの育成と配置が必須であり、鉄道業としての専門性を重視しなければなりません。

JR東日本の安全・サービスの些は紛れもなく輸送サービスの基盤です。経営幹部の訓示は収入の確保や仕事の仕組みに対する意識などが主であり、安全の危機を自覚しているのか疑問すら感じます。職場で日々発生する現場を直視し、JR東日本の未来を考え、足元を鍛え直さなければなりません。

輸送サービスの育成と配置が必須であり、鉄道業としての専門性を重視しなければなりません。輸送サービスの育成と配置が必須であり、鉄道業としての専門性を重視しなければなりません。輸送サービスの育成と配置が必須であり、鉄道業としての専門性を重視しなければなりません。

全職場から JR 東日本の安全性再確立を目指し、実態調査からも明らかになった 全ての根源である「新たなジョブローテーション施策」の撤廃に向けて取り組もう！ すべての仲間と共に職場で発生している問題を考え、共感を得るとともに組織拡大を実現しよう！

全体討論

“いのち”を守り、鉄道人としての自覚と責任ある行動を實踐し、社会から信頼される安全な鉄道を実現するために、私たちは何をなすべきか、活発な議論が繰り広げられる!

生み出されている職場実態を跳ね返すための、実践が報告される!

▼分会で安全集会を開催。安全集会で明らかにした現場は希薄化した職場内の人間関係であり、それを生み出しているのはペーパーレス・デジタル化により運転関係の指示が全てタブレットへの配信となり、職場内で指示を掴みながらの会話がなくなってきたことがあげられる。会社が労務管理を強化するためにつくり出した環境や雰囲気は慣れすぎてしまっている。今年に入りすでに3名の若手が退職。会社に希望が持てない「信用できない」と言われている。この現実を切り拓くために組合員の英知を結集して職場と組織に協働を持ち、実現に向けて全組合員で実践していく。(中野車掌区分會)

▼JRの駅をめぐって「窓口」に人が居ないことが増えたなと感じる。長編成ワンマン運転はあれだけの人を乗せているのに一人で運転するのは我々の感覚からして想像できない。当然皆さんの働き方に影響する部分だが、鉄道を利用する地域住民が困る問題でもある。地域住民の代表である我々議員も、地域の中で公共交通機関がどうあるべきかを考えるきっかけになった。統括センター化の問題も改めて沿線自治体の議員と連携して活動していけばもっと力のある活動に繋げられる。(神尾江川区議)

▼2020年度以降、約40件の原因不明の体調不良が発生している。特徴的な症状として「乗務中に視野がぼやける、意識が朦朧とする、停止位置不良の複数回発生、途中で乗務を交代し、その後救急搬送や帰宅後に病院に向かう」などである。分会としても度々重なる事象を巡る現場長に対策を求めたが「対策はゼロ。個々の問題であり対策のしようがない。最終的には病気がからむという言葉があるだろう。病後・体調不良に少し騒ぐな」と述べる始末。団体交渉でも首都圏本部の回答は変わらず、不誠実な交渉に終始した。

発生時期から見て2019年の乗務員勤務制度の変更による労働時間増加や、相次ぐ休日出勤が原因ではないか。乗務できない社員への対応も組合加入の有無で対応を差している。安心して乗務できる環境をつくり出すため、他職場とも連携し奮闘していく。(中野車掌区分會)

▼「新たなシヨブローテーション施策」は安全・技術力の低下に繋がる組合員は理解している。会社の掲げた統括センター化によって働きがい失われることがあってよいのか。対話で

職場改善にこだわり、組織強化と拡大で「新たなシヨブローテーション施策」の撤廃に向けてたたかいていく。(大宮地本)

▼運転台のモニターが消えた後にお客さまが触る事故が発生したが、この事象は車掌がいれば防げた事象。中編成ワンマン運転開始以降多くの事象が発生しているが会社はワンマン運転で発生した事象を隠そうとしている。分会としてワンマンモニターの視認性に関してアンケートを実施し、多くの運転士が不満を持っている現状が明らかになった。(いわき運掌区分會)

▼ワンマン運転に関する団体交渉で「会社が決めたことがベスト」と発言するばかりか、ホームドアの検証結果すら回答できないのが今の会社姿勢だ。ワンマン運転を運士だけの問題に切り縮めず、一人ひとりの労働条件・生活・家族に関わる問題だと議論してきた。(横浜地本)

▼「新たなシヨブローテーション施策」実態調査を取り組み、全組合員が「安全性の低下」を危惧している。さらに希望通りの異動ではない仲間からは「やる気が起きない」。これで社員・家族が幸せになれるのかと声があがっている。私自身も転勤を経験したが「車掌としてスペースヤリストを目指す」という希望・働きがいは打ち砕かれ、モチベーションも低下した。現場長とのやり取りは「多様な経験をさせて欲しい。決まったこと」と定型文を繰り返すばかり。社員の気持ちに寄り添わない・大切にしない。これが今の会社姿勢だ。

▼運転士と車掌の兼務が行われ「融合で連携」などといった言葉で語っているが、効率化施策であることは明らかだ。会社が安全重視、利益優先の姿勢を変えないのであれば、我々が責任を持って職場から安全議論を仕掛けていく。組織強化に繋げていく。(豊田運転区分會)

▼分会として福知山線脱線事故の現場を慰霊した。労働環境は社員の仕事はもろもろ、社員の生き方にも直結している痛感している。安全重視・利益優先として利用者の声を無視した経営に舵を切った結果、乗務効率は上がり、減便による混雑や遅れを気にして乗務しておられる疲労困憊だ。無理な回復運転について分会で議論し、安全第一を掲げて組合員と実践してきた。(大崎運転区分會)

統括センター化や融合と連携などの人事運用の変更によって、安全に関する人材育成の根幹が揺らいでいる!

安全に関する人材育成の根幹が揺らいでいる!

▼企画業務に集中するあまり階級監視の際に掲出する旗を誤る事象が発生した。臨時の運転勉強会では赤色旗を間違えて掲出しない対策だけが議論されたが全くの誤りだ。本質は輸送業務への向き合い方「やるべき鉄道オパレシヨブローテーション」な企画業務が優先されたのかを議論すべきであり、安全管理が「次の次」になっていく意識の低下が現れている。本来やるべき対策は命を守っている自覚を育む教育や「もし自分なり・もし家族なら」という視点で輸送業務に従事する姿勢の醸成である。企画業務に集中していたため発生した事象であることを会社は絶対に認めない。(赤羽・田端統括分會)

▼運転士と車掌の兼務を希望した役員だけが養成を先延ばしにされ、その後、異動の態勢がされ転勤となった。挑戦や意欲、新たな価値創造といった本来の目的は破綻していることが明らかになった。車掌との兼務をしている運転士の仲間からは「運転士と車掌では集中するタイミングが違ふ」と実体験が述べられ、京浜東北線では20数箇所の踏切、様々な並走線区がある事からもワンマン運転は不可能だと声があがっている。それでも会社

命を守り、安全性・専門性・働きがいのある職場をどのように構築していくか、そのために何を成すべきか

命を守り、安全性・専門性・働きがいのある職場をどのように構築していくか、そのために何を成すべきか

▼会社は、みどりの窓口削減計画の一時凍結、さらには夏季繁忙期の販売体制について、みどりの窓口の限定復活を発表したが、勤務確定後であり担当できる要員がいらない。会社の付け焼き刃的な対策である。繁忙期の前売期間だけ対処すればいい話ではない。そのように現場を考えない会社の施策が相次いでおり、本当に現場が見えていないと思う。このように施策の責任を取らない今の会社、社員や利用者、地域住民の方々に置き去りにする会社に対して現場からしっかりとたたかっていく。(水戸地本)

▼「若手に席を譲れ。譲らないと希望者が入れず運転士が無限に増えちゃう」と言われ、希望していない営業職場に異

は強行的に社員・地域の方々の意見も聞かずに進めようとしている。これからも安全を再構築できる分会をつくり出していく。(大田運転区分會)

▼職業体験として営業列車の乗務員室内に中学生を乗車させていたことが判明した。様々な危険や事故・事象にさらされるリスクもある。想定外を想像して安全を先取りどころか、想定されるリスクにすら向き合おうとしていない。会社は安全対策として①私語は慎む②機器に触らない③本務車掌に声をかけない④3点を徹底したと言ったが、これだけ守れば誰でも乗務員室に入って構わないのだろうか。正常性バイアスに陥っている。本質を掘り下げる想像力や技量が著しく劣化した結果、関係社員の死亡事故や社員の不適切事象が発生している。議員懇談会の議員の計らって問題点について社内に発信し、大きなうねりをつくり出すことができた。輸送サービスの窓口として安全・安心を提供できる環境の整備と業務を通じた日常活動を展開し、輸送サービスの質の向上の輪を広げ、新たな仲間への賛同の輪を広げ、新たな仲間への加入に向けて堂々と歩みを進めていく。(大宮地本)

▼みどりの窓口手当はあつて然るべき手当だ。乗車券類の発売、乗車変更、払い戻しに限らず、様々な割引切符、定期券など多種多様な取り扱いを行う業務は特殊であり、経験とスキルがあるからこそ、お客さまに迅速かつ最適な提案ができる。手当の実現だけでなく、組織拡大を意識して運動をつくり出していく。地本としてカスハラ実態調査を実施。今後、申し入れ、団体交渉を通して首都圏本部と議論していく。社会にも広めていかなければならない。駅は効率化でギリギリの要員で業務に追われている。手当や環境の改善でより良い職場、魅力ある職業を実現すべく、東京地本が先頭となり、みどりの窓口手当、カスハラ問題克服を目指す。(東京地本)



安全な輸送サービスの提供を実現するために職場からの運動を強化しよう!