

乗務員^{勤務}制度改悪絶対反対!

3月ダイ改合理化粉碎! —— 運転保安確立! 動労千葉の要求

今年2月以降、JR東日本は東労組解体に本格的に乗り出した。露骨な脱退強要が行われ、わずか数カ月間に3万数千人が脱退。事態は激しく進行している。そして3月ダイ改と同時に、乗務員勤務制度改悪を強行しようとしている。それは、乗務員に極限的な人員削減と殺人的な労働強化を強制する攻撃だ。そして、乗務員勤務制度そのものを解体する攻撃だ。

乗務員という考え方そのものを解体

「駅→車掌→運転士」という現在の養成コースが、駅全面外注化や今後予定されているワンマン運転拡大によって成立しなくなろうとしている。この中で、すでに会社は将来の運転士養成について「しかるべき時期に提案する」と団体交渉で公然と回答している。「本体の駅が減っている」「将来的にはワンマン化が進むから車掌数を絞る」「直接運転士ということもありうる」として、抜本的な転換を狙っていることを隠そうともしていない。乗務員勤務制度改悪提案と一体で、「輸送サービススタッフ」という形で乗務員そのものを解体し、無権利化する狙いまで明らかにしている。明らかに会社が本格的な攻撃を準備しているということだ。

常磐線特急の車掌1人乗務化、秋葉原駅の3月全面外注化提案、山手線全線での自動運転試験など、すでにこれまでの次元を超えた攻撃が具体的に進行している。

新たな労働組合解体攻撃に反撃しよう

会社は労務政策を抜本的に転換している。3月ダイ改をめぐるやり取りの中で、会社は、「今後、ダイ改の概要提案は行わない」「就業規則等の変更以外は提案する必要はない」と一方的に通告してきた。理由を問いただしても「会社の判断だ」というだけで説明一つない。西船橋に運輸区を作る計画も、「業務用タブレットに配信すれば、

提案は必要ない」と、労働組合を完全に無視しようとしている。そして、あらゆる施策を一気に、一方的に進めようとしているのだ。

3月ダイヤ改は、乗務員勤務制度改悪一支社課員、指導員、当務主務の乗務を前提としたダイヤが組まれる。会社はさらに拘束時間を延ばし、乗務効率をあげると宣言している。短時間行路を作る際に、行路数を増やさず、他の行路に割り振るとしている。しかも、支社課員などの乗務を前提に、「これからは標準数100に対して、本線乗務員は90人でいい」と、大幅な人員削減の狙いまで明らかにしている。

だが、乗務員の労働強化はすでに限界を超えている。これ以上の労働強化、人員削減など絶対に許すことはできない。台湾での特急列車脱線事故や尼崎事故を繰り返させてはならない。鉄道に働く者の「最大の使命」は安全を守ることだ。その力は、現場からの闘いにある。「闘いなくして安全なし」の原点が問われている。今こそ、職場から声を上げ、闘いに立ちあがろう。

本討議資料では、動労千葉の要求について解説する。3月ダイヤ改合理化・乗務員勤務制度改悪粉碎に向けて討議を組織し、全力で闘いに立ちあがろう。

—ダイヤ・行路関係の要求—

乗務員は労基法の特例的扱いによって、休憩時間も設定されていない特殊な勤務である。だからこそ、乗務員の健康や列車運行の安全を守るために、拘束時間や一継続乗務時間等を厳しく制限しなければならない。乗務員勤務制度はそのために存在していると考えられる。

①本線運転士の高齢者対策および育児・介護のために、昼間時間帯に短時間行路を設定すること。短時間行路を設定する際は、他の負担とならないよう行路数および標準数を増やすこと。

本線運転士における高齢者は、外注化によって降りる職場が閉ざされた。体力的な問題等から、より安全な行路軽減による対策が必要と考える。また、育児・介護を要する運転士が発生することから、必要な時間確保のため対策が必要である。よって、日中時間帯において、時短行路を設定し対応することを要求する。行路設定にあたっては、行路数を増やすことにより、他の行路への乗務行程増とならないようにすることが必要であり、当然のことながら標準数増を要求することとなる。会社は行路数を変えずに短時間行路を作ろうとしている。だが、それは他の行路が長大化し、乗務員にさらなる労働強化を強制することを意味している。行路数を増やして短時間行路を設定すれば、そんな問題が起こることもない。育児・介護や高齢者対策を行うことは会社の当然の義務だ。それを「効率化」を掲げて「行路数は増やさない」と言い張り、育児・介護を労働強化や人員削減の口実に利用するなど、絶対に許されない。

②稠密線区における拘束時間延長を撤回し、次のとおり改善すること。

1) 拘束時間は、一般線区も含め、日勤行路は9時間以内、泊行路は19時間以内、乗務キロはそれぞれ200km（出区がある場合は180km）、300km（同じく280km）以内とすること。

稠密線区における拘束時間の延長は、限りなく乗務効率を7時間10分まで引き上げることを目的としたものであるため撤回を求める。また、拘束時間及び乗務キロの要求は、現場での検討を経て、安全確保を前提とした運転士の実感によるものである。

会社は拘束時間を日勤行路11時間、泊行路22時間に延長すると提案している。しかし、必要なのは拘束時間の短縮だ。食事時間についても、30分から5分延長するとしているが、十分な時間とは到底いえない。拘束時間は日勤行路9時間、泊行路19時間以内、食事時間は40分以上の確保を要求した上で、さらなる改善を実現していく。

* 千葉支社担当における稠密線区は、総武線 御茶ノ水・千葉（東京・錦糸町含む）、京葉線全線、武蔵野線 府中本町・西船橋

* 現行拘束時間は、日勤行路10時間、泊行路20時間となっている。

2) とくに明け（乙行路）の緩和を図るため、拘束時間を6時間以内とすること。

乙行路の緩和要求は、睡眠時間について、会社は「着・発6時間を基準」との判断から行路作成を行っている。この6時間の中には、着後の入区・発前の出区等に費やす実労働時間も含まれ、行路によっては、極少ない睡眠時間での乙行路の乗務となる。よって、安全確保の観点から「乙行路拘束6時間以内」を要求するものである。

3) 泊行路の出勤を13時以降、退勤は12時以前とすること。

泊行路において、睡眠時間「労働時間Aを除き6時間を確保」、乙行路の「拘束時間6時間」を前提とした結果の要求である。

* 「労働時間A」とは、作業実態に応じて算定された時間である。

4) 在宅休養時間を確保するため、前夜出勤・後夜退勤の日数を制限すること。

在宅休養時間は、労働時間Aとほぼ等しい時間となっている。何より、在宅における時間を確保することが重要である。よって、在宅休養を妨げる、前夜・後夜の単独日勤や俗に言うユニットの日数を制限するべきである。

5) 行先地の時間について、疲労回復・前途乗務の心身の準備としての位置づけを明確にし、乗務中断の時間を確保すること。

乗務員は「1ヶ月単位の変形労働勤務制」を採用しており休憩時間は設定されてい

ない。食事や休憩的要素は行き先地での個々の対応となる。疲労回復や乗務前の準備、食事やトイレ等に要する時間は必須である。また、長大な乗務時間も設定されていることから、行き先地における乗務中断の時間を確保することを要求するものである。同時に、会社においても運転士業務の特性について認識を求めるものである。

6) 「5時間以下の睡眠は飲酒運転と同じ」とした米国自動車協会の報告にふまえ睡眠時間は労働時間Aを除いて6時間以上確保すること。

会社は睡眠時間について、「着発6時間」を基準にしている。しかし、入出区や入換がある場合、実質的には4時間半程度しか睡眠にあてられる時間がない。これは会社も認めている事実である。安全のためには、十分な睡眠時間の確保は絶対に必要との判断から、どの行路でも睡眠時間を確保するには、着発の時間ではなく、労働時間A以外の部分で考えなければならない。そして、どんなに短くとも「労働時間Aを除いて6時間」は確保すべきである。

7) 食事時間は40分以上確保すること。

乗務員は「1ヶ月単位の変形労働勤務制」を採用しており休憩時間は設定されていない。食事や休憩的要素は行き先地での個々の対応となる。疲労回復や乗務前の準備、食事やトイレ等に要する時間は必須である。食事時間帯における行き先地の時間は、「40分以上確保」を求める。

③ 運転線区・業務内容の習熟という観点から各区各組の交番順序については4週を限度として作成すること。

会社は交番作成にあたり、最大4週間で交番を区切り、交番内労働時間の平準化に努めるとしている。しかし、4週間を超える交番となっている現状である。安全の確保のためには、乗務員の業務内容の習熟が大きな要素となる。月1回は行路を乗務することにより行路内容や運転線区の習熟を得るのである。よって、「4週間で限度」として交番作成し、労働時間の平準化に努めることを要求するものである。

④ NEX53分運転等無理なダイヤ設定、スピードアップ・130km運転を中止すること。構内の安全対策を強化すること。

尼崎事故における原因は、速度超過をもたらした、日勤教育と過密ダイヤにおけるスピードアップが大きな要因としてある。また、脱線・転覆の原因は車両の軽量化（ボルスタレス）車両によるものであり、軽量化により大破したものである。このような悲惨な事故を未然に防ぐ必要がある。よって、ダイヤ設定、スピードアップ、130キロ運転の中止を求める。一方、構内運転に関しては、外注化により信号担当がCTSとなり、指揮命令システムをはじめ曖昧なままとまっていることから、安全確保の立場で対策の強化を求める。

⑤休日の行路数削減・圧縮を中止すること。

休日における列車運休に伴い、平日行路の一部担当列車が運休となり、残りの担当列車を他の行路に移行して行路を削減し、移行された行路を変更路とした運用がされた。この手法は、出勤遅延や出場遅延等、運転士の行路における過失を誘発させるものである。また、行路内容の習熟をも妨げるものであることから、このような行路作成の中止を求める。

—制度・設備・規程関係の要求—

- ① 運転士が背面から撮影されて動画や写真が流され、それを口実に運転士への処分が行われる等の事態に対し、そのような事象が起きた場合は指令に連絡してカーテンを下ろすとともに、次のとおり求めます。
 - 1) 背後から運転士を撮影することを禁止する旨を表示すること。
 - 2) 運行の安全を確保するために、運転席は客席から遮蔽された構造にすること。それまでの間カーテンは下げた状態を所定とすること。
 - 3) インターネット上の不適切な映像等については会社の責任で直ちに削除する手配をとること。

会社は「乗務員を守る」「安全が大切」と言う一方で、スマホ利用者等による運転士の背面からの撮影による動画や写真を口実に締め付けの強化を進めている。運転士は背面が気になり、安全の大前提である列車の「前方注視」が妨げられていることを会社に再認識させる必要がある。2016年7月の団体交渉において、

1. 安全上支障がある場合、指令に連絡した上で、運転士の判断でカーテンを閉めても構わない。
2. 背面からの撮影を禁止する旨のステッカーを貼る等の対策を検討する。
3. インターネット上の不適切な画像や映像については、本社危機管理が対応しており、今後も削除等を要請していく。

を確認している。乗務員の最大の使命は、安全に列車を運行することにある。上記確認事項の完全履行を要求するものである。

- ② 「標準数」の考え方を改め、教育・訓練・研修等のための要員を配置し、年休・休日が完全に取得でき、異常時にも対応できる要員体制とすること。

標準数においては、年間を通して特休・公休・年休を加味し、必要な人員数を目安として算定し、休暇・教育・研修等は、計算上発生した端数により休暇等として運用している。今、この休暇等に当てはまる事由が増大し、年休の抑制や休日勤務等が多く発生している。また、異常時には、交代乗務員の配置が困難になることから、乗務員の負担は増大し、安全上の問題も発生していると言わざるを得ない。このような、問題点を解消するため対応可能な要員体制を求める。

③組合員が運転中に倒れる事態が起きていること等にふまえ、《運転士や当直に教育・指導を行い、体調不良の場合は必ず申告できる状況をつくること》《申告があった場合、交代の乗務員や指導員を手配すること》《当直や指令に一定の医学的判断ができるよう教育を行うこと》《判断ができない場合は直ちに検診センターに問い合わせる等のシステムを確立すること》《A E Dや熱中症測定器を全職場に配備すること》等の具体的対策をとること。

16年に脳梗塞で倒れた運転士は点呼時から体調不良を訴えていた。乗務中にも意識が朦朧とし、呂律も回らず、何駅も停止位置不良を続ける状態だった。それにもかかわらず会社は何の対応も取らずに乗務を続けさせ、泊地で仮眠から起きてきた時には運転台に登ることもできない状態になっていた。

会社が十分な体調管理を行い、出勤日に病院に行くことができれば、ここまで重症化することはなかった。乗務中に倒れる乗務員が相次ぐ中、体調管理体制を整えることは会社の絶対的な義務である。このことから、具体的対策を求める。

④運転士の定例訓練について、運転保安を重視した内容に改めること。線見訓練に関する基準を厳守すること。

運転士の定例訓練は知識・技術力の維持に不可欠なものである。しかし、異常時における訓練内容は、早期運転再開を中心に行われている印象が強い。会社の掲げる安全・安定輸送は、安全を最優先し確保した上でのものであるはずである。定例訓練においては、安全の重要性をより前面に出したものにすることを求める。併せて、線見訓練は、乗務員の熟知を前提として行い、定められた基準を厳守することを求める。

⑤小集団活動等を中止し安全確保に専念できる職場体制を確立すること。

各職場においては、小集団活動等により、乗務員が時間外で職場に残り活動をしている。会社は、社員に対して十分な休養を求めている一方で、時間外での活動も求めている現状は、安全確保に十分な対応とは思えない。また、乗務員の事故が発生すれば、会社から職場単位の対策が求められる。事故防止の観点から、安全に専念できる職場体制を求める。

⑥各線区の間駅に乗務員用トイレを設置すること。

乗務中における生理現象は切実である。乗務員は生理現象を発生させないために、水分や食事を制限するなど様々な対応を個々で行い定時運転に最大の努力を費やしているのである。この問題では、会社は、生理現象が限界に達した乗務員の行動をめぐり、重大な処分を科し、出向させた経緯を見逃すことはできない。現行は、指令に連絡の上トイレに行っても良いとしているが、肝心のトイレが整備されていない現状である。よって、乗務員用のトイレの設置を求める。

⑦「強風時に駅間で停車した列車の移動」「場内信号機に対する進行の指示運転」「閉そく指示運転」「回送扱い列車の車掌省略」「出区点検基準の見直し」等の規制緩和政策—規程改悪を撤回し、原状に復すること。

鉄道運転技術省令の規制緩和により運転取扱いが簡素化・変更された。安全を担保されたとの理由からである。しかし、この変更は運転士にとって大きな責任・負担増となるものである。また、異常時対応でもあるため、安全面からも疑問を持たざるを得ない。異常時であるからこそ、一つひとつの確認が、より一層安全へと導くものとする。よって、規制緩和に基づいて変更した項目を原状に復すことを求める。

⑧強風や降雨、地震や津波等、気象異常時対策を強化すること。それまでの間は、北浦橋梁等危険箇所について速度制限を行うこと。

異常気象対応については、会社全体で取組んできたことに関しては認めるところである。しかし、すべてに対応できている訳ではなく、取組みには、これで良いというものはない。想定される事象を未然に防ぎ、現場からの申告を速やかに解決する等の取組みが必要である。すべての事由において運転再開前の線路点検を行うこと、危険箇所における速度制限など、安全を最優先した対策の強化を求める。

⑨外注化を中止し検修・構内を本線運転士の高齢者対策としての位置づけをもつ職場として再確立すること。

外注化により、本線運転士の高齢者や体調不安者の検修・構内への移動が閉ざされている。不安を抱えたまま乗務している現状である。より安全であり、労働者の希望による移動を実現させるために、外注化を中止し、高齢者対策の位置づけを持った職場の確立を求める。

⑩外注化を中止し、技術断層を解消するために技術系統職場の新規採用を増員すること。線路、車両等の保守体制を抜本的に強化すること。

技術は、そこに働く労働者によってしか蓄積することも継承することもできない。技術継承のためには、十分な新規採用と教育訓練が必須である。外注化された会社がJR以上に教育訓練に時間とお金を割けるはずはない。したがって、外注化の中止と新規採用の増員を求めるものである。また、保線、車両検修などでは外注化と合理化・コスト削減が優先され、安全がないがしろにされてきた。技術系統職場は鉄道の安全を守る根幹の業務を行っている。保守体制の抜本的な強化を求めるものである。

⑪危険踏切の抜本的改善、電車の前面強化を行うこと。

大菅踏切において、衝突で運転士が亡くなった事故に対して、踏切の抜本的改善と車両の前面強化を強く求めてきた。すり鉢状の踏切の特徴を認めさせ対策を講じさせてきた。しかし、未だ放置されている踏切が多く存在している。車両の前面強化につ

いては、どの程度の強度をもって設計されているのか、具体的なデータひとつ明らかにしないのがJRの対応であった。踏切は改善しつつあるが、乗員・乗客の生命を守るため、より一層の改善を求める。

⑫軽量化（ボルスタレス）車両の安全性の検証を行うこと。それまでの間は速度規制等安全対策を行うこと。

車両の軽量化に伴い、ボルスタレス台車を採用した車両が運行されている。車両そのものは軽量化により強度は明らかに低下し、ボルスタレス台車はその特性から横揺れが増大し、乗り心地に関しても低下していると言われている。現在、主流となっているこの車両の安全性について、会社の見解を求める。

⑬レール破断や損傷、異常摩耗の多発について、徹底した原因究明を行うこと。それまでの間は列車の最高速度を制限すること。

保守部門の全面外注化とメンテナンスコストが大幅に削減された結果、保線区が統廃合され、検査周期は延ばされ、ベテラン係員の目視による検査が検測車へと置き換わることにより、以前では考えられなかったレールが折れるという事態が発生した。

さらに車両の軽量化のためのボルスタレス台車やスピードアップにより、これらが過度な負担となってレールを痛める原因となっていたと考える。原因について、会社の見解を求めるとともに、最高速度の制限を求める。

⑭列車整理の失敗による混乱の拡大の多発、規程に違反した指令・指示の多発等、列車運行能力が崩壊している事態を総点検するとともに、規程に則った厳格な取り扱いの徹底を図ること。また、現場の状況把握や判断を無視し、指令室のみに判断を集中した運行システムを転換すること。

輸送混乱時における指令対応について、明らかに指令に原因のある輸送混乱の拡大や、規定上疑問を持たざるを得ない指示等多くの問題を抱えている。列車運行に関して総点検するとともに、現場の状況を把握した判断での規定を順守した取扱いの徹底を求める。

⑮工臨（DL）業務について、機関車への冷房設置、行路の分割、多車種担当手当新設等の対策を行うこと。

工臨（DL）業務における乗務環境はひどい状況にある。冷房も無いままの夏季乗務、深夜勤務における過酷さなど、改善を求めなければならない。併せて、多種の動力車操縦免許取得者の就労があるため、多車種担当手当の新設を求める。