

「底が突き抜けた」時代の歩き方 494

高見運転士の夢を打ち砕いた「日勤教育」 JR西脱線事件

JR西脱線事件で8月4日、国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の調べで、事故を起こした快速電車は直線の制限時速120^{km/h}を超えて走行したうえ、現場カーブにブレーキをかけないまま百十数^{km/h}で進入し、その後減速に使う常用ブレーキをかけていたこと、また高見運転士が事故直前に手動で非常ブレーキをかけた記録がないことがわかった。尼崎東署調査本部も現場カーブでの大幅な速度超過を主因とみており、業務上過失致死傷容疑で捜査を進めている。更に、JR西の労務管理や運転士教育、ダイヤ設定、運行管理などについても事情聴取される予定である。

電車は始発の宝塚駅に入った際、駅進入の制限速度40^{km/h}を約25^{km/h}オーバー。同駅では列車自動停止装置（ATS）の非常ブレーキが二回、作動した。伊丹駅ではオーバーランしたため、手動で非常ブレーキをかけ、ホームまで後退し、1分半遅れて出発した。電車は加速され、塚口駅（通過駅）手前では120^{km/h}の制限速度を数^{km/h}オーバー。現場カーブ手前の制限速度70^{km/h}を大きく上回る百十数^{km/h}で進入した。カーブ入り口から、本格的なカーブに至るまでの間に常用ブレーキをかけた。ところが、電車が傾いて線路脇の電柱に激突し、その後ようやく非常ブレーキが作動した。非常ブレーキがかかる直前も約百^{km/h}の速度を維持し、そのまま線路脇のマンションに激突したとみられる。

8.5付産経によれば、脱線直前の速度とブレーキ作動状況が詳細に判明したことと、その内容が電子データの上でも裏付けられたことの二点で重要な意味をもつが、高見運転士の「異常な運転」がより鮮明になったとしても、JR西日本が当初「計算上は133^{km/h}」との見解を示していた「転覆限界速度」を超えていないために、謎は残されている。運転士経験があるJR西の社員は、「異常時にはすぐにブレーキをかけるよう指導されている。自分でかけなかったのであれば、一体なぜなのか...」と疑問を呈し、別の社員も「一瞬のことで、非常ブレーキをかける間もなかったのではないかと推測している。鉄道工学専門の天野光三・京大名誉教授は、「運転士は常に冷静沈着でなければならぬが、この運転士は正常な感覚だったのか疑問に思う」とコメントしているが、高見運転士が冷静沈着さを欠いていたことは、今回の事態をみれば明白であろう。

問題はなぜ、彼が冷静沈着にはなれなかったのか、という点にある筈だ。そこで浮かび上がってくるのは、前年に「日勤教育」を受けていた彼が再び「日勤教育」を受ける羽目に陥ると、配置換えになって運転士から降ろされることの恐怖であり、その「日勤教育」を避けるために無理な回復運転を行ったのではないかと、ということである。『世界』（05.7）に4人のJR西日本現役運転士が集まって「匿名座談会」を行ってお

り、そのなかで高見運転士が感じていたであろうプレッシャーについて、同じ運転士としての立場からの次の発言がみられる。

「まず、停止位置を行き過ぎたことが一つのプレッシャーになるでしょう。

その上で車掌と打ち合わせて、オーバーランの距離を短く申告した。これは帰ってから報告しなくてはなりません。そうすると、どの地点まで何キロで走り、どこでブレーキをかけ、ブレーキは何ノッチだったのか等々、細かく聴取されます。そのときに、『8メートルのオーバーラン』ということで計算が合っていないとはならない。もし頭のなかでそんなことを考え、パニックになっていたとしたら、速度計に意識が行かないことはありうると思います。」

この発言の前に伊丹駅でのオーバーランについての処分の話があり、事情聴取のなかで「40メートルのオーバーランを8メートルにしたのは、隠蔽ですからね。悪質ととられる可能性はあります」というやりとりがあって、「高見運転士は2004年6月に日勤教育を受けています。そのときどういうレポートを書いたのか、わかりませんが、もし『今度やったらハンドルを置きます』とか『運転士生命をかけて再発を防止します』とか書いていたとしたら……」というように、そこに「日勤教育」が顔を覗かせている。

座談会でもこの悪評高い「日勤教育」については、次のように言及されている。

国鉄時代は日勤教育の代わりに「^{くらて}庫出」というのがあったが、「ただ、現場長との間でもっとコミュニケーションがあったし、教訓化できる話もそこにはあ」った。「国鉄からJRになった最初のころは、自分が経験したミスのことを、職場のなかで後輩たちにわりと平気で話したりしていました。いまはそれができない。」「休憩中でも、少数組合の組合員がいるところへ若い運転士が近づくと、係長が『あいつらとしゃべるな』と指導したりすることがあります。職場のなかでもだんだん距離ができてくる。」

ミスについて職場で平気に語るができない雰囲気醸成されるなかで、ミスに対する懲罰的な「日勤教育」が職員に重苦しさをもたらし、気持を委縮させていく効果を発揮しているのが見て取れる。

「私の同僚で、折り返しで次の列車に乗務するまで2時間半ほど空いていた。その間に点呼が1回あったのですが、それを忘れていて、15日間の日勤教育になったケースがあります。

日勤教育の中身は、電車区によっても異なります。同僚のケースでは、一日3枚レポートを書くという中身でした。最初は『しっかり時間管理します』といった反省を書いていたのですが、そのうち『会社に貢献するために何ができるか』とか『企業を存続させるために大事なことは』とか書かされて、レポートのテーマがどんどんねじまがっていった。

こういったことが15日間も続き、精神的にもかなり追い込まれてました。」

「日勤教育で6人も7人も管理者に囲まれて、一時間も追及されると、それだけでもかなり落ち込みますよね。

レポートもまったく書けなくなり、家に持ち帰ってお酒を飲んでどうにか書くのですが、酔いがさめると夜中でも目がさめてしまう。そんなことを10日もくり返している

と、自分が何を考えているのかもわからなくなってきました。」

「日勤教育が終わって乗務に復帰する前に、面談があるんですね。そこで『決意』を述べさせられる。『次にまたやったら運転士を辞めます』みたいなことを言わなきゃいけないようなところまで、追い込まれるんです。」

日勤教育はかなり恣意的で不公平さが目立ち、「少数組合の組合員に比べて、平成採用の若い社員や第一組合の組合員は、日勤教育の日数も比較的短い」という。国鉄時代にあった「安全綱領」がJRになってなくなり、日勤教育でもミスは咎められても「安全」はあまりテーマになっておらず、「安全対策というよりも精神論」が強調された。

「大阪支社のすべての運転士に配られている、『運転士として守るべきこととは何か』という冊子があります。そこでは、『事故は本人の知識・技能不足や意識の低さから発生します』と書かれている。

要するに、悪いのはすべて個人だ、ダメな運転士は再教育するぞ、という考え方です。こうなると社員もがんじがらめになってしまう。」

「日勤教育を一度受けると、『二度とミスをしたくない』という気持ちになる。そうすると片時も気が抜けないんですね。『ここは大事だからここだけはきちんとやろう』といった余裕がない。常にぴんぴんに張り詰めて仕事をしている状態で、そういうときのほうが、むしろ大きなミスを犯しやすいです。」

「会社はいつも、ミスを隠蔽するなど言います。かと言って正直に報告すれば、結局は日勤教育の対象になったりする。『そんなら一か八か黙っていよう』という気分もないとは言えません。」

システムの問題として捉えずに、個人の精神論によって問題を切り抜けようとするのは、かつての日本の軍隊と同様であり、精神論で突進した結果、戦前の日本は破滅したという教訓が全く顧みられずに、戦後日本の大企業でまたぞろゾンビの如く威勢よく甦っているのだ。座談会での司会担当のNPO「鉄道安全推進会議」(TASK)事務局長の佐藤健宗は最後に、「米国では航空事故の予兆管理はNASA(連邦航空宇宙局)がやっています。監督官庁はFAA(連邦航空局)なのですが、監督官庁がやると、行政処分や懲罰につながりかねない。だから、NASAが匿名でパイロットなどから報告を受け、氏名がわからないように事例を抽象化した上で、『どこが危険なのか』というデータベースをつくっているのです。/JR西日本の現状は、本来めざすべきものとはかけ離れているように思います」と締め括って、事故を起こすと乗客にどれほどの被害が及ぶか、という観点ではなく、事故は会社にどれだけの損害をもたらすか、という観点に立った、JR西を取り巻く日本の企業風土との歴然たる相違を指摘している。

過酷な労務管理や日勤教育などの運転士教育、更には過密なダイヤ設定や運行管理などの根底を貫くのは、会社至上主義であり、そこから職員の「成果主義賃金」が繰りだされてくることも、この座談会のなかで示されている。

「諸悪の根源は成果主義賃金ではないでしょうか。社員どうしを競わせ、能力を数値化

し、ボーナスなどに差をつけていく。結果的に、鉄道にとって大切なチームワークを削ぐことになっています。

私鉄についてはよく知りませんが、少なくともJR七社のなかで成果主義賃金を導入しているのは西日本だけです。」

「西日本でいまのような賃金体系が導入されたのは2000年ですね。」

「運転士の仕事は、定時に出発し、お客さんに迷惑をかけないように、無事に運んで帰ってくる……それで一日が終わるんです。それ以上でも以下でもない。特別に評価して差をつけるような仕事では、本来ないんですよ。」

「とくに若い運転士で真面目な人ほど、『休みの日に出てきて仕事をしてくれ』などと言われ、断ったら評価に影響するのではないかといった強迫観念に駆られることが多いようです。」

成果主義の評価についても、「ほとんど係長の主観だと思います。しかもいまの運転区の現場長は、運転士も車掌も経験していない人が就いたりしている。それでは運転士が置かれている状況など、わからないでしょう。」

この座談会で、「JR七社のなかで成果主義賃金を導入しているのは西日本だけ」という発言があったが、私鉄では「日勤教育」のようなものはあるのだろうか。『サンデー毎日』(5.29)には、《阪急電鉄の運転士や運行部門の幹部などを歴任して96年に退職、法曹界に転身した異色の経歴を持つ佐藤潤太弁護士》の「直ちに是非は判断できない。ただ、阪急では日勤教育はなかったですね。私も運転士時代、オーバーランをやりました。反省文など書かなくても、ミスをした本人が一番、身にしみているわけです。『ああ、しもうたなあ』と。そう何度も繰り返しませんよ」という発言が掲載されている。

日勤教育のさなかに社員が自殺するという悲惨な事態が、かつてあったことも明らかにされている。01年9月、44歳の運転士・服部匡起さんは、50秒遅れで京都駅を出発したために3日間の日勤教育を命じられ、その翌日自殺した。『サンデー毎日』(5.22)は、JR西を相手取った訴訟記録から日勤教育の一端 《同僚との会話やお茶を飲むことが禁止され、トイレも管理者の許可が必要。管理者が同行することもある会社への帰属意識を試すようなりポートを作成させられる 日勤期間中は平均月額10万円前後の乗務手当の支給手当がなくなる》等を拾い上げ、次のように記す。

《今年2月、大阪地裁は賠償請求を退けたが、日勤の異常な実態を認めている。尾辻秀久厚労相も5月6日の視察後、「労働安全衛生上の問題点の有無をしっかりと調査する」と語り、今後、JR西の労務管理のあり方が問い直されるのは間違いなさそうだ。/国鉄改革や整備新幹線問題に詳しいジャーナリストの立山学氏は、「分割民営化が、安全対策の根本を変えた」と断言する。/「国鉄時代は『危険だと思ったら、まず止まる』という安全綱領があった。そのため遅れが生じても、運転士は責任を問われなかった。安全が旧国鉄マンのプライドでした。ところが、民営化でこの綱領を破棄し、効率第一へ転換したため、世界一の安全を支えてきた熟練技術や人的財産をぶち壊してしまった」と、JR東中野駅突脱線事故(88年)、信楽高原鉄道事故(91年)、山陽新

幹線福岡トンネルのコンクリート塊落下事故（99年）などを取り上げれば、他方、鉄道ジャーナリストの梅原淳はこういう。

「制服姿の乗務員が酒屋に出入りするなど、旧国鉄時代は私鉄には考えられないような規律の乱れもあった。84年には山陽本線西明石駅で、運転士の飲酒による脱線事故も起きた。また、国鉄末期から民営化当初は新人採用を控えたため、30～40代が少なく、世代構成がいびつになっている。こうしたことも職場環境に影響しているのではないか」

3日間の日勤教育を受けた翌日に自殺した服部匡起さんの父親の服部栄さんは、「JR西日本の体質は何も変わっていない。だから『日勤教育』が続いてきたんでしょ。今回の事故の原因が日勤教育と関係あるかどうかは分からないが、息子は日勤教育に殺されたんです」と語り、栄さんがJR西および匡起さんの上司3人を訴えたのは、息子の自殺一年後の02年9月である。『週刊現代』（5.28）はこう報道する。

《日勤教育は、事故等を起こした運転士らの所属する運転区や電車区の区長が必要だと判断すれば、課することができる。期間は定められてはおらず、教育効果が上がったかどうかの判断は、区長の主観にゆだねられている。》

日勤教育を命ぜられると、対象者は乗務員控室からも見通すことのできる内勤室で、一種のさらし者状態になりながら、1時間に1テーマ、課題のレポートを書き続けることになる。当該運転士が犯したミスとは無関係のテーマも少なくない。教育を受けている間、対象者は管理者からの罵詈雑言を浴び続ける。（中略）

このほか、「水平展開」と呼ばれる懲罰的な教育が課せられることもある。訴状によると、自ら起こしたミスを他の乗務員に知らせ、同じミスをしないように注意を喚起すると称して、見せしめ的に各駅のプラットフォームに立つことを強制させられるもの だという。

匡起さんは、（...）自殺前、同僚らに日勤教育による精神的苦痛を訴えており、ロッカーを開けたり閉めたりするなどの異常行動も見られたという。

「（会社側の）謝罪なんか無い。上にいる人間は『すべて現場に任せていたから』と責任逃れしかしない。しかも、『現場の判断はすべて正しい』と言うんだから、一人の社員が勝手に死んだぐらいにしか思っていないんです。（栄さん）」

栄さんは損害賠償請求棄却後も、「『企業は人』でしょう。社員を大切にしない企業は発展しないですよ。JR西日本には、この事故を機に日勤教育を改め、社員を大事にし、みんなから信頼される会社に生まれ変わってほしい。息子の死をムダにしたJRとは、控訴して今後も裁判で戦い続けていくつもりです」と、決意を新たにしている。

『週刊ポスト』（5.20）には、JR西日本労組幹部による証言も掲載されている。

《「日勤教育には決まったカリキュラムがないので彼が何をやらされたかははっきりしませんが、高圧的で屈辱的な扱いを受けたことは間違いありません。》

教育 は管理者たちが使うワンフロアがち抜きの広い部屋で行なわれ、対象者はその真ん中で皆に監視されながら厳しく責任を追及される。朝から晩までずっと就業規則を書き写すよう命じられたり、駅構内の草むしりなどをやらされる。また、トイレに行く

にも、「トイレに行かせてください」と許可を取らなければならないなど、教育というより懲罰的な内容で、社員にすれば監獄に入れられるような恐怖を感じます。」

同労組の田村豊中中央執行委員長は、「カリキュラムなき再教育」に問題があるという。「どんな内容の再教育をするかは職場や地域によっても違う。最悪のケースでは、今度事故を起こしたら運転士を辞めませう などと一筆書かされた例もあります。」

しかもいつまで続くかわからないことで対象者の絶望感はどんどん膨らんでしまいます。過去には3か月も4か月もやっていた。以前、社員が起こした裁判では、1か月以上もの教育には効果がないとされたのですが、今でも1か月続くことはある。(以下略)》

5.30付産経も特集の冒頭から、「まさに見せしめだった。恥ずかしいという感情を通り越していた」という、2年前に日勤教育を受けたベテラン運転士(46)の怒りの声を掲載して、「日勤教育」を取り上げている。

《大阪市内の、JR西日本のある電車区の事務所内。運転士の目の前に置かれたテレビモニターには、走行中の電車の運転席から撮影した光景が映し出されていた。

「第一閉塞信号、よし！」

運転士の声が響き渡った。信号の指差し確認などの作業を、およそ2時間にわたって延々と繰り返させられたのだ。

事務所内にいた同僚は気まずそうに運転士を避けたが、なかには同情して、「どないしたん」と声をかける同僚もいたという。》

労働組合関係者によると、現在のようなかたちの日勤教育は昭和62年4月の国鉄分割民営化後の10年ほど前に行われるようになり、《運転士や車掌にミスがあった場合、所属する運転区や電車区の区長が、必要に応じて実施する》ために、《対象となるミスの基準も不明確。「運転中の指差し確認で、ひじが曲がっただけで日勤教育を受けさせられた」という例があるほどで、区長らの主観による部分が大きいとされる。/ある運転士が言う。「研修センターで再教育を行ったり、実際に指導員が添乗したりしてミスを検証するのなら納得する。だが、今の日勤教育では効果があるとは思えない》

新入社員が運転士になるまで、阪急電鉄、阪神電鉄で最低5年、京阪電鉄は「入社後10年は必要」(広報担当者)とされるのに、JR西では《順調にいけば、入社後わずか2年で運転士になることができ、高見も4年で運転士になった》ということで、JR西の運転士の際立った若さについて、「JR西の運転士は促成栽培の感は歪めない」との関係者の批判も出ているという。

《「若い運転士のなかには『運転士になりたくなかった』という人もいる。資質に欠けるケースもあるから、それだけで運転士に対する管理が厳しくなり、余裕をもった教育が行われなくなった」

こんな表現で、若い運転士を大量登用する制度と、過酷な日勤教育の関連を指摘する声もある。

経験の浅い運転士がミスを犯し、日勤教育を受ける。その日勤教育が精神的重圧となり、さらにミスを誘発する。

J R西の運転士教育システムをみると、そんな悪循環が浮かび上がってくる。

J R西は兵庫県尼崎市の脱線事故後、日勤教育への批判が集中したことを受けて見直しを決定。対象となる事故の種別などを明確化し、内容もシミュレーター訓練や添乗指導といった「実践的なもの」も含めるなど、現場の声を取り入れた形に変えることにした。

悪循環を断ち切り、新たな教育体系を構築することができるのか。

この問いに対し、J R西の常務執行役員、丸尾和明が明言する。

「レポートを書き続けるようなことをはじめ、罵声や、いわゆるさらし者になるようなことのない制度にしたい」

最悪の列車事故後、「日勤教育」はどのように変わったのか。5月3日夜、《回送電車を運転中に、停止位置を30mほどオーバーランしてしまい、4日間の日勤教育を受けた》J R西の現役運転士Aさん(55)は、「指導助役が私に笑顔で近寄ってきて『今度ミスをしたらハンドルを置く(運転士を辞める)とか書かなくてもいい』と囁いてきたんです。車両区の区長も『草むしりとかしなくていいですよ』と笑顔で言ってきました。私の聞いていた日勤教育とはまったく違う和やかな雰囲気でしたが、それがかえって不気味でした。確かに私が起こしたミスは反省すべきだし、恥ずかしいことだと感じています。しかし、実際の指導の内容は、私の責任を問うレポートを書かせるばかりだったんです。会社の日勤教育に対する姿勢は変わっていないと感じました」と語る。

『週刊現代』(7.23)は、30年近い運転士歴の中で初めての事故だったAさんが受けた日勤教育について、詳細に伝える。

《Aさんは事故直後「4日間で反省してもらいます」と期間と課題を予め告知され、5月7日から日勤教育を受けた。その内容は以下の通りである。(原文を行変え)

- | | |
|--------|--|
| 1日目の課題 | レポート「事故を振り返って」を作成 |
| 2日目の課題 | レポート「これまでを振り返って」作成 |
| 3日目の課題 | 自分の弱いところ、足りないところを見つけ出し勉強する、
事故の顛末書の作成 |
| 4日目の課題 | 乗車の際の基本動作を自主学习(指差しの練習など)
レポート「3日間を振り返って」の作成 |

Aさんによれば、4日間の教育はほとんど同じ課題の繰り返しだったという。期間を短くし、表面的には優しい言葉遣いだが、日勤教育の本質は過去のものとは変わらなかったと、Aさんは証言する。

「午前9時から午後5時45分まで、時間は淡々と過ぎていきました。しかし、具体的な改善策の指導はなく、私の責任だけが追及され続けたんです。正直に言うと、二日目以降、レポートに何を書けばいいのか困りました。課題は普通にこなせば半日もかからないようなものだと思います。私を指導する責任者の首席助役ですら、『3日でも十分だろう』と言っていたくらいです。この日勤教育にどのような意味があったのでしょうか。」

5月15日に山陽新幹線で約50mのオーバーラン事故を起こした運転士のBさん(4

4)は、「以前と変わらぬ日勤教育を受けた」と話す。

《「即日乗務停止となり、5日間の日勤教育を言い渡されました。私の担当となった現場責任者は日勤教育をずっと推進してきた人物で、教育期間中に罵声を浴びせることで有名な人でした。彼は『日勤教育に納得できないなら、他職もありますよ』と迫ってきたんです。要するに、納得できないなら新幹線の運転士を辞めるということです。あんな言い方は事故以前の日勤教育と何ら変わりません」

Bさんは日勤教育終了後、この責任者に「このようなことは許されない」と抗議文を送ったが、返答はないという。

大阪近郊の路線の運転士を務めるCさん(43)も、6月に日勤教育を受けた。

6月15日、Cさんはワンマン運転の電車を運転中に非常ブレーキがかかったため、電車を20分あまり遅延させてしまった。原因はコントロールキーという鍵の取り扱い方にあったのだが、Cさんはこの電車区に異動してきたばかりで、この鍵の使い方をそもそも教えてもらっていなかったという。

「非常ブレーキがかかったとき、びっくりしました。ワンマン運転の列車は、大阪近郊ではこの路線しかない。当然、私の不勉強はありますが、新しい職場での基礎的な教育が足りなかったことは間違いありません。しかし、日勤教育では結局、事故はすべて個人の責任となってしまふんです。運転士としてのプライドもズタズタにされてしまいました。罵声こそ飛んでいませんが、精神的な負担は大変なものでした」

今回の事故後に、JR西の姫路列車区で「会社内外を問わず、事故又は事故に関連して会社のことを公言することを慎むこと」と書かれた文書が乗務員に配られ、署名・押印して提出させられていたことや、『週刊朝日』(5.20)には事故後のボウリング大会が報道されて、《さすがに社員たちも真摯に反省しているのかと思えば、そうでないという。/「大会開催がばれてから、みんなが何をしているかといえば、犯人捜しですよ。『だれが漏らしたんだ』と血眼です。非番の人が天王寺駅周辺を私服で徘徊する。理由を聞くと、『だれが記者やマスコミと接触して、情報を漏らしているか捜している』と言うんですね。あきれかえるばかりです」/事故の後、こうしたJR西社員のあきれた対応が、次から次へと明らかになっている》という記事が掲載され、『週刊現代』(5.28)もこう報道する。

「規律の厳正と節度ある行動について」と題された、JR西の社内通達には 社員は、部外者との宴席・懇談を自粛するなど、世間の指弾を受けることのないよう厳しく自らを律すること 広告活動、イベント等については一定の自粛を行うこと 公私にわたり、世の中からの信頼を回復すべく行動するよう努めること といった《社員の行動を事細かに指導する》項目が列記されており、事故翌日の4月26日に出されたという。

この通達の主たる目的は文面にあるように、宴会・懇談の自粛、つまり「飲み会禁止令」とみられるが、先の姫路列車区の文書に記されていた、「会社内外を問わず、事故又は事故に関連して会社のことを公言することを慎むこと」という意図に貫かれてい

ることは、次の記事からも明白である。要するに、飲み会であれ、日勤教育についてであれ、マスコミに発言することによって、JR西に対する信頼を貶めるような行動をするな、ということだ。

《マスコミで次々に不適切な行動が書き立てられることで、JR西日本社内は疑心暗鬼に陥っているという。

「テレビや新聞でネガティブな話が報じられるたびに、しゃべったのは誰かと犯人捜しが行われる。ある電車区では、係長クラスの社員が昼間からショッピングセンターや駅構内を私服でウロウロしている。マスコミと接触する社員がいないかと目を光らせているんです。なかなか犯人は見つからず、上司から『しっかりやれ』と叱られた係長もいたそうです。宴会を自粛するよう求めたのも、会社の目の届かないところで外部の人間と会うのを防ぐ狙いがあります」(別のJR関係者)

その一方で、本来取り組むべき事故の再発防止対策や遺族への謝罪は後手後手に回っているのが現状だ。》

通達に掲げられた、社員一人ひとは、お客様や株主の皆様をはじめ世間の信頼を回復すべく、自らを厳しく律し、責任ある行動をとらなければならない という言葉に対して、同紙の記事は、《まったく白々しく聞こえる》という感想を述べるが、今回のJR西に限らず、不祥事を起こしたどの企業も、団体も組織も、組織のメンバーの一人ひとりにむかって、必ずこのような通達の言葉を強要するに至る。お客様や株主の皆様をはじめ世間の信頼を回復するためには、社員一人ひとりが自分の感じていることや思っていることを率直にマスコミを含む外部に表明して、組織を混乱させるようなことはせずに、口は一切閉じて外部にむかってではなく、組織にむかって 自らを厳しく律し、責任ある行動をとらなければならない、つまり一個人として振る舞うな、組織の一員として振り舞え、ということである。

これは企業にとどまらない。学校などでも同様だ。事故が起こったとき、マイクを向けられると必ず口を閉ざして足早に通り過ぎる場面がテレビに映し出されるが、いくら自分の考えを表明したくとも、組織の一員として個人的振舞いを禁じられているのである。日本の社会で企業や集団、組織に属しているということは、個人として行動することは許されないことなのだ。JR西の通達はそのことを物語っており、そうしたことを考えるなら、今回の事故後の「日勤教育」について詳しく証言する、前述の3人の運転士はかなり思い切った行動といえるだろう。匿名とはいえ、すぐに特定される証言であるからだ。他にも日勤教育を命じられた乗務員がいるかどうかかわからないが、3人の自己保身に囚われない勇気ある行動は、同僚である高見運転士への甲いとしてだけでなく、現場の運転士である自分たちが今こそ多くの問題点を口にしなければ、今後も事件は繰り返されるという内省と反骨を感じさせて、組織に対する忠誠ではなく、本当の意味での乗客に対する誠実さへと踏み出す一歩であることを予感させるものだろう。

この3人の運転士の証言を掲載した『週刊現代』は、「日勤教育」に対する組合の取

り組みについてもこう伝えている。

《今回の事故が起こるまで、組合側が問題視してもJR西日本は日勤教育継続にこだわり続けてきた。4つに分かれているJR西日本の労働組合のうち、3番目の規模であるJR西労は、再三、団体交渉の場で会社側に、日勤教育をやめるよう申し入れている。

本誌が入手した事故直前の今年3月23日の団体交渉資料でも、会社側は日勤教育を改める気がないことを明言している。

組合「ある職場で(中略)机上教育を受けた後は草刈り、車両の天井拭きをさせられた。また脚立に1時間にわたって乗り降りさせるなど本当に再乗務に向けて教育しているのか」

会社「地方の事柄をここで議論するつもりはない」

組合「脚立に1時間も上り下りさせることが教育なのか」

会社「安全上で基本動作を繰り返し教育するということもある」

組合「教育ではない。嫌がらせである」

会社「いずれにしても地方で議論すべきであり、ここでは一般論しかいえない」

さらに、やりとりを幾つか抜粋する。

’00年5月22日

組合「内容を伴う教育になっていない」

会社「本人が事故により動揺しているのであれば、それを鎮静化する期間として、現場長が判断している」

’01年11月20日

組合「なぜ机を蹴られたりするのか」

会社「ウソをついている時などは腹が立つことがある」

組合「複数で取り囲んで追及する。罵倒している」

会社「原因を正確に把握し、必要な対策のためやっている」

これらのやりとりからは、会社側が日勤教育が懲罰主義に陥っていないかを自省する姿勢は少しも感じられない。

「そもそも日勤教育は安全対策としてではなく、社員の管理の一環として始められたんです。国鉄民営化後、**天皇**と呼ばれた井手正敬氏(元相談役)が過密ダイヤ、首切りといった利益第一主義を進めれば進めるほど、日勤教育も激しくなっていったんです。」
(全国紙経済部記者)

JR西日本が遅ればせながら日勤教育の見直しを発表したのは、事故から1カ月以上たった、5月31日だった。「安全性向上計画」と題された見直し案は、

これまでの再教育では、机上教育が中心であることや教育期間が長期に及ぶことなど、一部に教育効果に疑義のある内容も含まれる

と弊害を反省したうえで、こう書かれている。

(事故の)再発防止を目的に再教育を行う必要がある / 具体的内容はこうだ。

シミュレーター訓練など実践的な教育内容を充実させる

現場の責任者の判断で行っていた教育を、新たに設置した指導監が支援する
教育期間は社員研修センターの活用を含めて1週間程度とする

掲げられた日勤教育の見直しは現在、どこまで進んでいるのか。」JR西日本広報室に聞いた。「再教育については、現在、労使の専門委員会で、今後どのような内容でやるかを協議中で、具体的にどうやるかはまだ結論がでていません。過渡期ということです。現在、再教育は従来どおり現場が行っております。事故以前の反省すべき点は反省し、批判などと照らし合わせて、現場が考慮して対処しております。個々のケースに対しては、何とも言えません」

事故から2カ月以上も経ってまだ「過渡期」とは無責任極まりない。発表した見直し案は何だったのか。これまで現場の責任者任せだったことが、運転士のイジメや虐待の温床となったことを「安全性向上計画」でJR西日本は認めたはずだ。にもかかわらず、相も変わらぬ「現場任せ」だというのである。

これでは、発表時に垣内剛社長が「80～90点の出来」と嘯いた「安全性向上計画」は単なるタテマエに過ぎず、危機感ゼロのJR西日本の体質はまったく変わっていないと言えるのではないか。

前出の運転士Bさんも言う。

「先日出た会社の見直し案が、私の受けた日勤教育に反映されていたとはとても言いがたい内容でした。」

また、運転士らの間では、「安全性向上計画」発表直後からこんな話が持ち上がり戦々恐々としているという。

「吹田市にある社員研修センターでの日勤教育が始まったら恐ろしいことになる。これまでは、勤務先の電車区で行われたから、どんなに絞られようが、夜には家に帰れたし、同じ電車区の仲間が助けてくれた。しかし、吹田での日勤は1週間泊まりがけになる。完全に隔離されてしまうんだ。吹田で研修が始まれば、いつ、4月以前の状態に戻ってもおかしくない」(幹部社員)

社員からまったく信用されない会社。この事実自体が異様なことである。》

広田研二&本誌取材班によるレポートは、「日勤教育」の生みの親である井手元相談役の自宅を直撃するが、応対に出た本人は「今はもうすべて(役職を)降りてますから……。取材は全部拒否してますから……。ほな、さいなら!」と一方的にインターフォンを切り、南谷昌二郎会長宅では「おはようございます」と言ったきりの無言の表情のなかに、「JR西日本の体質は何も変わっていない。再び「殺人電車」が大惨事を起こさない保証はどこにもない」というより、また大惨事を繰り返す危険性を読み取っている。「日勤教育」が乗務員を真に育成するものではなく、ただ単に恐怖心を植え付けることによって事故の再発を防止する再教育である以上、乗客を安全に運ぶ意識よりも、日勤教育の恐怖を回避する意識のほうが強くなって、高見運転士が行ったような「異常な運転」に行きつくだろうからだ。人間理解が組織至上主義によって根底から歪んでいるというほかない。

2005年8月7日記

