

底が突き抜けた」時代の歩き方 497

判断停止状態に陥っていく組織ファシズム - JR西脱線事件

事故列車に乗り合わせた2人の運転士が上司の指示に従って、乗客の救助活動に従事せずに職場へ向かったという出来事は、産経新聞の熱心な報道によっていくつかの事実が明らかになった。一つひとつ、その点を列記してみる。

1. 「運転士2人」という大雑把な報道のために、あたかも連れ立った同僚のイメージを受け手に与えていたが、1人は尼崎電車区の運転士(27)で6両目に、もう1人は森ノ宮電車区の運転士(59)で4両目に乗っていて事故に遭遇した。

2. 森ノ宮電車区の運転士は事故直後の9時20分頃、25分頃、30分頃、58分頃と小刻みに4度、当直係長に電話をして、乗務予定の列車に乘れそうにないことを連絡。尼崎電車区の運転士は午後2時過ぎからの勤務であったためか、当直係長への連絡は事故直後ではなく、9時44分頃である。どちらの運転士も乗車電車の脱線事故を報告し、そして受け手のどちらの当直係長も当日の勤務のことを問い質して、「大阪着いたら連絡ください」とか、「まだ時間があるので、遅れないで来てください」との対応に終始。

3. 当日の報道では、職場へ向かった2人の運転士は出勤後は通常の乗務をこなしていた。2人が現場で救助などを行わず出勤したのは、「大きな事故で気が動転した。とにかく職場へ行かなくてはと思った」などと区長らに話したとしていたが、「やりとり」を読むかぎり、2人が「気が動転していた」様子は窺われない。産経の「視点」が特に気になるのは、どちらのケースとも、当直係長は《「今日は何行路(勤務シフト)ですか」「今日は何時出勤ですか」と真っ先に尋ね、事故を他人事のように扱》い、《会話の記録からは、いずれの当事者も負傷者の救助に関心を示さない姿しか見えてこない》と指摘するように、もともとそれぞれの運転士も当直係長も、救助活動など念頭になかったことを浮き彫りにしている。

4. 社員にとっては救助活動など予想外の業務であることが外部に洩れるとまずいから、「気が動転していた」ために救助活動に従事できなかったというフィクションを創作したと思われる。このフィクションはいうまでもなくJR西が事故直後の会見で、「現場カーブは133キロ以下で通過するならば脱線の可能性はない」「現場レール上から粉碎痕を発見した」と発言して、暗に「置き石説」を仄めかすことによって、事故の原因がJR西にはないことを強調する流れのなかに位置づけられる。

また、尼崎電車区の運転士の当日の出勤時間は午後2時9分であったから、事故が起きた午前9時18分頃からは5時間ほどの間があり、出勤を気にせずに救助活動に従事しようと思えば、多くの人たちがそうしていたように出来た筈である。この運転士が事

故の時間帯に乗車していたのは、当日の午前１０時から尼崎駅内で予定されていた同社大阪支社長の講演の出席に選ばれる榮譽に浴していたからであり、遅れずになんとしても出席しなければならないと気を張り詰めていたのだろう。だから、《午後２時すぎからの勤務であったにもかかわらず「仕事に気になる」と現場を離れた理由を口にした》ために、《会見で「仕事とは講演に出席することではないか」と問われ、村上部長らはともに答えを返すことはできなかった》のだ。

以上、浮かび上がってきた諸点を列記したが、ここで根本的に問わなければならない問題とはなにか。確かに産経の「視点」が指摘するように、《いずれの当事者も負傷者の救助に関心を示さない姿》の異様さがくっきりと浮かび上がってくる。自分たちが所属する会社の脱線事故で負傷者たち同士で救助し合ったり、近隣の人々が救助に駆けつけているのに、乗り合わせた運転士たちが率先して即座に救助活動に専念すべき当然の行動に背を向けて、通常勤務に向かったり、電話連絡を受けた当直係長が救助活動への従事を指示しなかったのはなぜか、という疑問が誰にも湧いてくるだろう。《異なる勤務先で同じようなやりとりが交わされており、「勤務要員確保がすべてに優先する」という意識が、ＪＲ西日本社内に“浸透”していたのかと疑いたくなる》し、《今回の事故で、ＪＲ西の安全より経済性を優先する体質は明らかになりつつある》こともわかってくる。

しかし、ここで本当に問わなくてはならないことは、なぜそうになってしまうのか、ということである筈だ。「安全より経済性を優先する」ＪＲ西の体質が、「勤務要員確保がすべてに優先する」意識を全社員に植え付け、事故が起こっても社員は負傷者の救助に関心を示さなくなってしまう。だから、ＪＲ西は事故をきっかけにして、「経済性より安全を優先する体質」に方向転換すれば済む問題だ、ということになるのだろうか。同社の三浦英夫・運輸部長が「安全に関する風土が根付いていなかった」と陳謝したからといって、「安全に関する風土」を今後根付かせるように努力すればよい、ということなのだろうか。そんな問題なのだろうか。「安全に関する風土が根付く」ようになれば、事故列車に乗り合わせた運転士たちも当然のようにして救助活動に従事出来るし、連絡を受けた上司も通常業務を気にせずに救助活動に専念せよ、と指示を出せるようになるから、もう二度とこんな失態は繰り返さなくなる、ということなのだろうか。

今回の件について森ノ宮電車区の運転士が、「現場を離れるとき、これでいいのかと思った」と話していることや、尼崎電車区の当直係長は、「もっと運転士の話をもっときいておけば適切な指示ができたはず」と反省していることが、三浦部長によって説明されていたが、「安全に関する風土が根付いてい」さえすれば、確かに運転士は直ちに救助活動に向かうだろうから、迷うことは起こりえなかったにちがいない。だが、「安全に関する風土」の問題なのだろうか。目の前で起きた事故の負傷者に手を貸そうとする行為は、「安全に関する風土」が運転士のなかで根付いていたなら、可能なことだったのだろうか。ではたとえば、負傷者同士がお互いに救助し合う行為も、彼らのなかに「安全に関する風土が根付いてい」ることの証しだったのだろうか。近隣の住民や工場の従業

員がすぐに駆け付けたのも、「安全に関する風土が根付いてい」たからなのであろうか。

森ノ宮電車区の運転士が、「現場を離れるとき、これでいいのかと思った」ということは、「現場を離れる」ことに疑問を感じたということであり、出勤することよりも、いま負傷している多くの乗客たちの救助活動に手を貸すべきではないか、と思ったということだ。そう思いながらも「現場を離れ」たのである。「安全に関する風土が根付いていなかった」からではない。彼の担当している職務が彼を待ち受けていたからだ。そんな職務よりも乗客の救助活動こそが鉄道マンとしての自分にとっての最大の職務ではないのか、とは考えなかったのである。森ノ宮電車区の運転士も尼崎電車区の運転士も、そうは考えなかった。電話連絡を受けたそれぞれの当直係長も、「わかったから、救助活動に専念してくれ。代替勤務についてはこちらで間に合わせる」とはいわなかった。運転士の口から「救助活動に従事するので、代替勤務のほうはそちらで頼む」という話も出なかったし、そんなやりとりで揉めるということもなかった。

5.4 付朝日には、《救助にあたらず、職場に直行した2人の運転士の行動を、同僚らはどうみたか》という記事が掲載されている。《JR西日本の40代の運転士によると、2人が所属する森ノ宮と尼崎の両電車区は、運行上のトラブルを起こした運転士への再教育（日勤教育）の厳しさで知られていた。

この運転士は「出勤時間に遅れると、上司から厳しく叱責^{しっせき}され、賃金カットなどが待っている。我が身かわいさで、現場から逃げるように出勤してしまったのではないかと推測した。

「遅刻するのが怖かったんだろう」。尼崎や京橋などの電車区で30年近く運転士として勤務し、昨年9月に退職した鹿川安行さん（55）＝兵庫県明石市＝もそう思った。秒単位の遅刻でも出勤停止やボーナスカットの処分を受ける。「人命より時間厳守が優先。脱線も、今回の2人の運転士の問題も根は同じだ」

一般的に、各電車区には、運転士が急病などで出勤できなくなる事態に備えて、予備の運転士が詰めている。しかし、代行乗務は直近の「行路」だけで、その後については、当直助役が休みの運転士を呼び出すなどして穴埋めするという。ローテーションの組み替えは、職場に混乱と迷惑をもたらすため、運転士が休むことはほとんどないという。

JR他社の元運転士は「私ならどうしたか……。その場になってみないとわからない。責められるべきは、そういう行動を取らせた会社側だ」と指摘した。

一方、批判的な声もある。JR西日本の元車掌（63）は「何をさておいても、多重事故を防ぐ措置や、救助にあたるのが鉄道マンの責務だ」と憤った。「安全に対する職員の意識が下がっているのは、JR西日本の利益優先の管理体制があるように感じる」と語った。《

JR西の、《秒単位の遅刻でも出勤停止やボーナスカットの処分を受ける》という、「人命より時間厳守が優先」の体質が語られているが、そのような罰則よりも、《ローテーションの組み替えは、職場に混乱と迷惑をもたらすため、運転士が休む》に休めなくなっているというのが実情であろう。《救助に当たらず、職場に直行した2人の運転士》

もまた、ローテーションに組み込まれて雁字搦めになっている、組織の一員にほかならなかった。救助に当たるためには、組織から抜け出て一個人に戻らなければならなかった。ＪＲ西は組織の一員としての救助活動を暗黙のうちに認めていなかったからだ。「何をさておいても、多重事故を防ぐ措置や、救助にあたるのが鉄道マンの責務だ」と憤るＪＲ西の元車掌の声も、ＪＲ西という組織のなかでは建て前にすぎなかった。ＪＲ西からすれば、そんな鉄道マンよりもローテーションに穴を開けない社員が求められていたのである。

もう一度、「現場を離れるとき、これでいいのかと思った」という森ノ宮電車区の運転士のコメントの前に立ち止まってみると、組織の一員としては「現場を離れ」て職場に向かわなければならないが、個人として考えれば「これでいいのかと思った」と解される。ここで二つの問題が交差しているのがみえてくる。一つは、「救助にあたるのが鉄道マンの責務だ」という声に代表されるように、ＪＲ西の脱線事故でＪＲ西の社員が救助に当たるのは当然の職務ではないか、という問題である。ＪＲ西が通常勤務の遂行のみを職務と見なして、自社の脱線事故の救助に当たることを職務とみなさないのはおかしい、という批判は正当であるから、ＪＲ西はこれまで「安全に関する風土が根付いていなかった」として、救助活動をも社員の重要な職務として位置づけていくことで、その批判に向き合うことはできる。

実際、ＪＲ西は事故後に発表した「鉄道事故および災害応急処置マニュアル」の概要のなかで、勤務外でも乗客の救助にあたることを明記した。そんなことを今更明記しなければならないほど、ＪＲ西は非常識だったということなのだが、そのマニュアルはあくまで自社の鉄道事故のみを想定して作成されていると思われる。ではＪＲ西の社員が他社の鉄道事故、たとえば阪急や近鉄に乘車しているときに起こった脱線事故ならば、どうなのか。更に鉄道事故ではない他の災害に出くわした場合には、救助活動は許されないのか、といった疑問が当然浮かび上がってくる。こう考えるのは、今回の事故で救助活動に携わった人々はすべてＪＲ西の社員ではなく、他の会社かどこかに属する人たちであったからだ。要するに、彼らはどこに勤めている社員であるかということなどと無関係に、各々個人として救助に当たり、負傷者に手を差し伸べていたのである。

ここで、《救助に当たらず、職場に直行した２人の運転士》がＪＲ西の社員であったかどうかにかかわらず、彼らが救助に当たっていた他の人々と同様に、制服を脱ぎ捨てた個人として救助活動を行わなかったのはどうしてか、というもう一つの問題が迫り上がってくるのだ。この問題の前では、ＪＲ西の社員に「安全に関する風土が根付いていなかった」という反省は的外れである。個人的な振舞いの問題であるからだ。ここから皮肉な見方が沸き起こってくる。マニュアルに従ってこれからのＪＲ西の社員は自社の鉄道事故に限っては、現場から離れず、救助に職務として当たるだろう。しかし、他社の鉄道事故や災害に遭遇したときには、遅刻での制裁を恐れて救助に当たらず、現場を離れて職場に直行することになる。「安全に関する風土が根付く」範囲はあくまでも自社の鉄道事故までであって、制服を脱ぎ去った個人的な救助活動は職務外として制裁の対

象になるだろうからだ。

7・16付朝日は今度は、運転士2人に救助活動の指示を出さずに、出勤を求めた上司のありかたについての記事を掲載している。

《JR西日本最大の労働組合、JR西労組（森正暁執行委員長、約2万7千人）が運転士などを部下に持つ管理職らにアンケートしたところ、現場に残って救助活動をするよう指示するかについて「自信がない」との回答が6割近くを占めた。「救助」より「勤務」を優先する企業体質が浮き彫りになった。（中略）

アンケートは6月21日～7月4日、同労組所属の助役と係長計798人を対象に実施。771人（回答率約97％）から回答があった。救出活動の指示について「自信がない」としたのは440人（約57％）。自信を持つため必要なことを尋ねると、「代わりの乗務員の確保ができる」「指示の結果、列車が運休しても会社が認めるルールを作る」などの意見が目立った。一方、「指示できると思う」は、259人（約34％）だった。

同社は再発防止のため、事故に遭遇した社員が乗客の救護を運行確保や復旧より優先することなどを盛り込んだ行動マニュアルを新たに作り、8月中旬に配布する予定。》

このアンケートは少し信憑性に欠けると思われる。別々の運転士からの電話連絡を受けたそれぞれの当直係長が全く同じ対応を取っていたことから判断すれば、「自信がない」の割合はもっと高率に上ると推測されるからだ。「自信がない」理由として挙げられている、「代わりの乗務員の確保ができない」とか、「指示の結果、列車が運休しても会社が認めるルールが作られていない」などの意見は、会社の上層部の取り組みがなければ、自分たち下っ端の管理職が独断で動くわけにはいかない、というJR西の強固なピラミッド型組織の現状をよく物語っているからだ。いや、「指示できると思う」の約34％は、そんな意見に対してなんの論拠もなしに、単なる願望を表明しているように感じられる。

この問題に関して、ルポライターの鎌田慧は5・25付神戸でこう書いている。

《たまたま事故列車に乗り合わせていた、同社のふたりの運転士が、死者やけが人を尻目に出勤してハンドルを握っていた、として世論を憤激させた。たしかに非人間的な行動だった。が、なぜそんな行動になったのか。社会より会社、人命より利益という、この会社の経営方針に縛られていた。「安全は二の次だった」と社長自身もみとめている。

おそらく、ふたりの運転士は、ほぞをかむ想いでいることだろう。人間だれしも、倒れているひとがいたなら、まず助けるべきだ、と考える。その想いを振り切るようにして事故現場を離れたのは、「救助よりも仕事」との逆転した価値観を押しつけられていたからだ。

上司の指示に違背したら処分、との恐怖が、国鉄の分割・民営化当時からひとりひとりの心の底に堆積されてきた。異論と抵抗が、大量解雇の報復を受けた。屈服と苦渋に依拠して、会社は利益を拡大させてきた。》

問題は、《人間だれしも、倒れているひとがいたなら、まず助けるべきだ、と考える》のに、2人の運転士は《その想いを振り切るようにして事故現場を離れた》ところにあったのではない。《その想いを振り切るよう》な葛藤がほとんどみられないところに、

問題はあった筈だ。先の産経の「視点」が、《会話の記録からは、いずれの当事者も負傷者の救助に関心を示さない姿しか見えてこない》と注目したように、負傷者を助けるべきだと考えたけれども、彼らは《「救助よりも仕事」との逆転した価値観を押しつけられていた》ために、《その想いを振り切るようにして事故現場を離れた》というようにはけっしてみえないのである。事故に遭遇して多くの負傷者を目の当たりにしても、事故に遭遇していないかのような行動を取ったのではなかったのか。《「救助よりも仕事」との逆転した価値観を押しつけられていた》こと以上に、そのとき、自分はどうすべきなのかという咄嗟の判断が取れない思考停止状態に、彼らが置かれていたということが深刻な問題だったにちがいない。

《運転士はロボットではなく、感情をもつ人間だからだ》と、鎌田氏は引用個所の前に書いているが、自分の判断で行動しえない人間であることにおいて、彼らは「ロボット」に限りなく等しい存在として現場を立ち去ったのだ。「感情をもつ人間」であったなら、事故の負傷者たちの前でその「感情」を露わにしてもよかった。事故現場に駆け付けた多くの見知らぬ人々が救助に当たったように、彼らもまた、自分の判断で救助に当たってもよかったのである。しかし彼らがそうしなかったのは、JR西という組織のなかで自分の判断というものを封じられており、自分の判断をもたない組織的行動としてしか振舞うことができなかったからだ。ここで彼らだけを批判しているのではなく、誰でも組織の一員として振舞うかぎり、大なり小なり彼らと変わらぬ行動を取るだろうことを念頭に置いて省察しているのである。

2人の運転士に限らず、会社での仕事が待ち受けている会社員は誰でも仕事に強く拘束されており、救助に当たらず、職場に直行する可能性があった。だが出勤せずに救助に当たった人々は、会社の一員であることから脱して個人の判断で行動した。救助に当たっていた人々の中には、JR福知山線沿いにある機械器具メーカー「日本スピンドル製造」(兵庫県尼崎市)のように、一切の仕事を中断して全社で救助活動に取り組んだ会社もあったのである。5・15付産経の連載記事には、こう取り上げられている。

《4月25日午前9時18分、幹部社員らによる週明けの定例会議が開かれていた。快速電車が脱線、マンションに激突した地鳴りのような大音響も広大な工場内の会議室には届かなかった。

突然、作業服の若手従業員が飛び込んできた。

「大変な事故です。どうしても私たちが助けないといけないんです。今動かないと後悔します」

切迫した言葉にただごとではないと感じた同社安全担当官、笹山常俊さん(51)はヘルメットをかぶり、会議室を飛び出した。

途中、腕をぶらんとさせ、呆然としながら歩く若い女性とすれ違った。

西門から見渡すと工場脇の道路が負傷者で埋まっていた。

「助けてくれー」「痛い」。叫び声が聞こえてきた。金網にしがみついてもがく人もいた。「助かりますよ。大丈夫です」。笹山さんは思わず叫んでいた。

「全社で動かなければ」。社内の危機管理マニュアルにのっとり、同社総務部長の時田誠さん（５４）は事態を社長の齋藤十内さん（５９）に報告した。齋藤さんは工場の操業を停止、会社で救助と救護にあたることを決断した。

午前１０時前、社内放送で社員食堂に１５０人の従業員を緊急招集した。はしごやバール、担架に水やタオル、ガーゼ、消火器、そえ木になる木の切れ端…。従業員はそれぞれが役立ちそうな、あらゆる物を職場から持ち出し、現場へ駆け付けた。現場では先発隊約３０人が救出活動が続けていた。

笹山さんらは電車の座席を担架代わりにして負傷者を仮設テントまで次々と運んだ。負傷者の病院搬送用に精密機械を運ぶための震動が少ないトラック１０台ほどをかき集めた。

このトラックを使って白バイの先導で三つの病院にピストン輸送を続けた。

荷台に屋根がないトラックの上では、従業員４、５人がシートをかざして負傷者への強い日差しを防いだ。

現場近くの尼崎市中央卸売市場でも事故後、卸売業の吉野秀文さん（５８）が大声で知らせ回った。すぐに、鮮魚業者などから１トンの氷が現場に運び込まれた。

市場内では負傷者搬送用のトラックや車、タオルなどの提供を呼びかけるアナウンスが鳴り響いた。呼びかけに応えた数十台の車両が列をなし、次々と負傷者を病院に搬送した。

事故現場で１００人を超える従業員を指揮した笹山さんは後に「会議室に一番に飛び込んできた若い従業員に心を動かされた」と振り返った。

しかし、車両に閉じ込められた女性の「いやー」という叫び声が今も耳から離れない。「亡くなった人があまりに多い。もう少し早く搬送できていれば…」との思いが時間とともに募る。

齋藤さんは「達成感や満足感というものはまったくない。あの現場はあまりにむごい。何ともいえない気持ちでいっぱいだ」。

工場前では、従業員らとともに救助作業に加わった近くに住む女性（６３）が線香を手向けていた。名前も知らぬ中年の女性が息を引き取った場所だった。》

ノンフィクション作家の後藤正治の追悼ルポ（『現代』０５．７）には、負傷者が負傷者を救出する情景がありありと次のように描かれている。

《消防署のレスキュー隊員がドアをこじあけて救出にくるまで、２、３０分あったろうか。その間、苦痛と恐怖に襲われつつ、それでも人々は立派だったと草壁は思う。

右手隣は中年の男性。ほとんど意識がなかった。左手隣は、背広を着た若い男性。額と頭から出血しながら励ましの声をかけ続けた。

「がんばろう！」「すぐに救出隊がくる！」「ヘリの音が聞こえた。もうすぐだ！」

お家に帰りたいよう－泣き叫ぶ女の子に、「もうすぐだ、きっと帰れる！」と励まし続けている男性もいた。「私の携帯は使えまーす。使ってくださいーい！」と伝える若者もいた。

明らかに息絶えている人がいた。誰もが負傷し、血を浴び、身動き取れないなか、子供以外、泣き叫ぶものはいなかった。パニックになっているものもいなかった。自分だ

け助かろうとするものもいなかった。

「すぐ助けるからな！ もう少しだ！」 - 足もとから声が聞こえた。白いヘルメットにオレンジの着衣、レスキュー隊員の力強い声だった。マンション側からドアがこじあけられた。ドアの近く、折り重なった上にいた草壁はいちはやく救出された。

地面に重傷者が横たわっている。目にタオルを当て、目が見えないの！ もうずっと見えない！」と叫んでいる若い女性がいた。何か言葉をかけてあげないといけないと思いつつ、言葉が口に出ない。草壁はただその人の手を握り締めていた。

人々が救援にかけつけてきた。近所の住民、作業服を着た工場の人、若いOL風の女性……。水が配られ、濡れタオルが手渡された。魚屋であろうか、大きな黒いエプロンをした青年が台車で運んできた氷をぶちまけた……。OL風の女性は、パニックに襲われている女性に向かって一喝した。

「そんなこといったらアカン！ しっかりせんとどうすんのよ！」

自分の代わりにいてくれたように思えた。車内で起きたこと、いま周りにあるこの風景、修羅場のなかの出来事 - 。草壁は感動していた。ぼろぼろと涙がこぼれた。名伏しがたい、かつて知らない種類の涙であった。

振り返って、草壁はこう話す。

「あんななかで、多くの人が自分のことより人のことに目線が行っていた。すごいことだと思います。日本も捨てたもんじゃない、この世も捨てたもんじゃないと思います。……あれから新聞やテレビの報道を見るたびに思うのです。私より若い、もっともっと生きる価値のある人が辛い目にあって亡くなっている。なぜ私が生き残って、あの人たちは死んだのだらうと。生きているというのは当たり前のことじゃないのですね……」

ここに登場する「草壁」とは、三田市ゆりのき台に会社員の夫、8歳と6歳の二人の女兒と共に住む、34歳の草壁珠緒である。知人に会うために、新三田駅から電車に乗って、大阪に向かう途中で事故に遭遇した。死傷者の最も多い2両目に乗っていたが、奇蹟的に後頭部の打撲と左肘の裂傷程度で済んだ。

《救助にあたったのは、乗客として被災した人のなかにもいる。神戸市北区に住む小川清隆（51歳）もその一人。千代田土地建物の課長。取引先に向かう途中で、5両目に乗っていた。

列車が脱線したさい、5両目も激しい衝撃を受けた。座席に座っていた小川も通路に吹っ飛ばされ、転がった。腰を強打したが、幸い無事だった。非常レバーが引かれてドアがあいた。線路に出た小川の目に惨状が飛び込んできた。すぐ、無意識のうちに駆け出した。後ろを振り向くとだれもついてこない。一瞬、目を疑ったが、「助けるぞー！

救助するぞー！」と大声で叫ぶと、若い男女、十数人があとに続いてきた。

衝突現場ではガソリンの臭いが鼻をついた。3両目の中、痛いから動かさないでと叫ぶ女性には、爆発するかもしれないんですといって、抱きかかえ、外へ出した。潰れた車輛から負傷者を出すもの、背負って安全地帯へ運ぶもの、外れた座席を担架にして担

ぐもの、言葉をかけて励ますもの……と、自然と連繫プレーができていった。およそ一時間、気がつくと小川の白いワイシャツは赤く染まっていた。》

日本スピンドル製造の奮闘ぶりも描写されている。

《日本スピンドル製造は、産業機械、空調システムなどをつくるメーカー。従業員約350人。工場のラインを止め、会社をあげて救助活動に参加した。総務部長の時田誠から話をうかがった。

会社の北門前が事故現場である。事故直後、従業員の何人かが現場にかけつけた。報告を受け、時田も、また社長・齋藤 十内^{じゅうない}も足を運んだ。齋藤の決断ははやかった。業務は停止、会社として救助活動にあたる、と。

社内放送およびメールによって、食堂に集合せよ、の指示が出された。作業服にヘルメットを着用し救助活動にあたる、ただし、業務命令ではなく、参加は自由意志による、とされた。当初、現場に向かったのは2、30人であったものが、次々に増え、参加者は延べ150人に達した。

時田によれば、機械メーカーであるから役立つ道具があったこと、それに現場を見て何が必要かをすぐに判断できる人間がいた。脚立、梯子、パール、スパナ、ケーブルカッター、チェーンブロック、消火器……などが持ち出された。工場の建物は仮の救護所となり、社員のライトバンなどを使い、負傷者は次々と各病院へと搬送された。

日本スピンドルの隣にある尼崎中央卸売市場の人々も駆けつけた。草壁が見た「魚屋」は市場の水産店の従業員であった。市場にある味噌卸売店の主人は、店にあったタオルや氷を入れるナイロン袋を持ち出した。事故当時、市場は朝の商いが一段落した時間帯である。その場にいたものはほとんどなんらかの形で救助に参加しただろうという。

あたりまえのことをしたままで、特別のことをしたとはまったく思っておりません - 時田も味噌店の主人もそういった。》

いうまでもなく日本スピンドルは事故になんの責任も負っておらず、たまたま事故現場に隣接していただけのことであった。したがって、救助活動よりも通常業務の運行体制を優先させるJR西の発想に倣え^{なら}ば、日本スピンドルも会社の損害になる生産業務を停止して、《会社として救助活動にあたる》理由は一つもなかった。会社が起こした事故ではないのだから、見て見ぬ振りをして会社の業務に専念したとしても、別に批判される謂われはなかった。しかし、「大変な事故です。どうしても私たちが助けられないといけないんです。今動かないと後悔します」と、会議室に飛び込んできた若い従業員の訴えが会社を突き動かしたのである。彼は会社という組織の一員としてではなく、個人の判断で訴えたのだ。こんな大惨事を目の前にして、我々が目を逸らすようにして黙々と仕事をしているなら、我々はきっと「後悔する」という言葉は、そんな仕事は自分たちのためにはならないということであった。

会社は彼の個人的な訴えを斥けずに、真正面から受けとめて対応したのである。見事だと思われるのは、会社の業務を停止して救援体制をとる一方で、救助活動を会社の職

務として位置づけずに、《業務命令ではなく、参加は自由意志による》とすることで、全社員を会社組織から解き放って一個人に戻した点にあった。会社が惹き起こした事故ではないから、救助活動が業務命令によってではなく、個人の判断において行われるべきであるという考え方がそこには貫かれていた。事故列車に乗り合わせた2人の運転士は自分たちの会社が惹き起こした大惨事であるにもかかわらず、彼らの口から、日本スピンドルの若手従業員が発したような、「大変な事故です。どうしても私たちが助けないといけません。今動かないと後悔します」という訴えが一言も出てこなかったのだ。連絡を受けた上司の口からもそれがなかったのだ。

この決定的な違いは一体、なにをあらわしているかといえば、日本スピンドルは、個人の判断においてそのような訴えを咄嗟に口にすることができる余地をもった会社組織であり、その余地において会社のトップも一個人の判断を受けとめて即座に対処する「働く」ことの共同体をつくり上げてきたということである。降って湧いた事態によっては、会社の操業を停止してでもやらなければならないことがあるということ、身をもって示したのだ。会社の収益に結びつかなくても、個人の判断において「働くということ」の本当の意味を考えることのできる現場に、日本スピンドルの社員は踏み入っていたといえよう。日本スピンドルだけではなく、尼崎中央卸売市場の人々もそうであった。乗客として負傷しながら、救助活動に当たった人々もそうであった。どの人も当日の予定に縛られていながらも、「自分にいま出来ることはなにか」ということだけを考えて、走りまわっていたのである。

「あんななかで、多くの人が自分のことより人のことに目線が行っていた。すごいことだと思います。日本も捨てたもんじゃない、この世も捨てたもんじゃないと思います」と、一人の乗客が話したこの言葉をすべて受け取らなくてはならないのは、事故を惹き起こしたJR西であり、そのトップ以下全社員である。事故現場から去って仕事場に大急ぎで戻った運転士には、憤りを通り越して哀れみすら感じる。個人としての判断まで奪い去られ、個人の内面にまでJR西の組織がすっかり根を張ってしまっている、その荒涼とした有様には戦慄を覚える。後藤正治のルポは、《組織のありようとして、どこか根本的に間違っている》として、2人の運転士の行動についてこう書く。

《助けられるかどうかは別にして、目の前で溺れている人がいれば救助にあたらねばならない。ましてや自社の船が沈没して客が海に放り出されているのである。この前では「上司」も「会社」も関係がない。人としてのイロハのイまで他者に相談しなければ動けないとすれば、それはもう人間力の劣化というしかない。裏側からいえば、そこまで個人をコントロールしてしまう組織とはなんなのか。

（中略）同時に、愚かで異様な人間管理をやめなければならない。よき社員である前に、「ごく普通の人間」であるために。》

フリー的要素の多いジャーナリストにはわからないだろうが、会社という組織に所属して働き、給料を得て生活の資にすることというのは、会社の組織体質に依存せずにはい

られなくなってしまうことなのである。組織の一員であるということは、組織的行動から踏み外さないということであり、そのためには個人としての振舞いは厳禁されており、個人としての判断は予め奪われてしまっている。「一個人として考えるな、組織が考える」というのが、組織存続の金科玉条とされているために、組織の全構成員がトップの考えに染まって、一糸乱れずに組織的思考（集団思考）を押し進め、会社のために貢献することが理想とされているのだ。要するに、JR西のような組織では、個人として存在することのできる余地はないのであり、それはJR西だけではなく、自分の考えに従わせることに熱心で、開明的な思考をもたないトップが君臨する組織では、社員は奴隷扱いにされていく。

《人としてのイロハのイまで他者に相談しなければ動けないとすれば、それはもう人間力の劣化というしかない》といわれても、2人の運転士からすれば、どんなことがあろうとも会社の指示に従って動くように教育されてきた、その通りに事故現場から離れただけであって、その行動が批判されるなら、その批判は自分たちをそのように仕向けてきた会社がすべて甘受すべきではないのか、という言い分であつたろうと推測される。その行動によって処分までされるのなら、自分たちが自分の判断を捨ててまで会社に従ってきたことは一体なんだったのか、という意味あいがあるが、マスコミに発表された彼らの謝罪文のなかの「上司に言われるままに行動したことを悔いている」という一行に含まれているにちがいない。自分を抜きにして「会社人間」として行動してきたのに、よりによってその会社から処分されねばならないとしたら、自分たちは今後なにに従って行動すればよいのか、という深い嘆きが彼らから聞こえてくる。

「むずかしいことはわかりませんが、会社というのは従業員を幸せにするためにあるものだと思うのです。いくら利益をあげたって、無理な勤務に縛られ、上司の顔色をうかがい、おどおどして暮らすなかに幸せがあるとは思えません。社員の心がすさんでしまえば、どうしてお客の安全を守ることに必死になれるのでしょうか」という乗客の言葉に対して、後藤正治は《付け加えることはなにもあるまい》と記すが、いや、付け加えてはならない。「会社というのは従業員を幸せにするために」存在しているわけではない。第一に利益をあげなければ会社は存続できないから、「従業員を幸せにする」ことは会社にとって二次的な課題にすぎなくなる。たかだか会社が利益をあげて従業員の給料を上げることが、「従業員を幸せにする」ことぐらいのものなのだ。会社は「従業員を幸せにするためにある」わけではないが、「働く」側からすれば、「働くこと」がよからぬ害をもたらずに、自分にとっても他の人々にとってもよい効果をもたらすようにして「働くこと」を願っている。そのような「働きかた」によって利益もあがっていくようになれば、申し分ないだろう。日本スピンドルという会社が個人的判断において「働くこと」の意味を鮮やかに提示したことによって、「従業員を幸せにする」会社づくりというものが模索されねばならないことも浮き彫りにしてみせてくれた。

2005年8月20日記