

パネルディスカッション

「安全確立」に向けて  
労使でどう取り組むべきか



コーディネーター  
関西大学名誉教授  
安部 誠治氏

**安部** このパネルディスカッションの狙いについて、JR連合の石川さんからご説明いただき、その問題提起のもとで進めていきたいと思えます。よろしくお願ひします。

**石川** 今回のパネルディスカッションのテーマ選定には悩みました。様々な課題がある中で、労災死亡事故がグループ会社で非常に多いことや、来年で福知山線列車事故から20年を迎え、事故を知らない世代も入社して働いていることなどを踏まえて基本に立ち返るべきと考え、このテーマを選ばせていただきました。

このテーマのもとで、さらに議題を三つ掲げますので、それに沿って話を進めていただきたいと思います。

一つ目は「なぜ事故は繰り返されるか」、二つ目は「環境の変化にどう対応するか」、三つ目が「労使で取り組むべき安全追求の道筋とは何か」、以上の3項目です。

**安部** それでは、第1テーマの「なぜ事故は繰り返されるか」について、基幹労連の嶋野中央執行委員、お願いいたします。

**嶋野** 皆さん、「ご安全に」。(会場から「ご安全に」の声)

基幹労連政策推進局で安全を担当しています。よろしくお願ひいたします。

まず、この「ご安全に」を少し説明させていただきます。もともとはドイツの鉱山で使われていたあいさつが発祥で、明治時代から使われていると聞いています。基幹労連としては、仲間の健康と安全を願ひながら、自らも誓っているという意味のあいさつで、基幹労連に加盟している組合では日頃から使われているあ



パネリスト  
JR連合執行委員  
石川 敏也



パネリスト  
基幹労連 中央執行委員  
嶋野 俊博氏

いさつです。

基幹労連は、正式名称を「日本基幹産業労働組合連合会」といい、鉄鋼、造船、非鉄、建設の4部門統合による複合産別になります。特に「安全」に関しては、それぞれの部門における特徴が違い、一律の取り組みが難しい状況にあります。

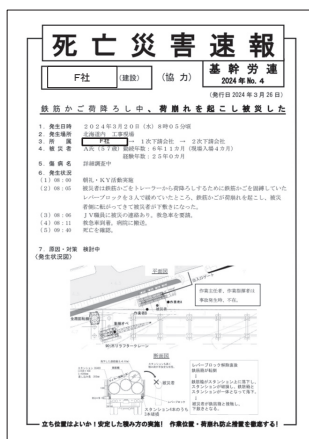
基幹労連が担う役割は、個別企業労使の対応を基本に、基幹労連の活動を通じて、職場の取り組みの支援の強化を図る役割を担っています。

取り組みの一つ目として、「基幹労連・産業労働政策中期ビジョン」というものを策定し、6年ごとに見直しをしています。安全衛生につきましては、第1項目として最も重点を置く取り組みと位置付けています。すべての人が安全に働ける環境づくり、組合員はもとより協力会社、グループ会社の社員の災害防止、女性や高齢者が安全・安心に働くことのできる職場への改善などに取り組ん

## 基幹労連の特徴

- ・日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）は、2003年9月9日に結成。
- ・結成当時は、鉄鋼、造船、非鉄の3部門で構成されていたが、2014年9月に建設連合の仲間が加わる。363加盟組合・753構成組織26万7千組合員（2024.9.1時点）
- ・つまり、基幹労連は、4部門統合による「複合産別」であり、安全衛生、特に安全に関しては、それぞれの部門の特徴（業種・業態）が違うため、一律的な取り組みは難しい状況にある。

→本質安全化に向けた取り組み・対策に違いがある。



ほかの防止活動として、労災発生状況の調査も行っています。死亡災害も含めて休業4日以上、調査を毎年行っていて、その結果に基づいて災害分析を行い、安全衛生担当者研

でいます。安全、健康がなければすべての活動は成り立ちません。その思いによって中期ビジョンは策定されています。

二つ目として、安全衛生対策委員会の設置です。ここでは、連合との情報の伝達、政策制度の要求の協議、加盟組合の安全レベル向上などに取り組んでいます。委員は各部門から選出されていて人数は24人、委員会は年に5回〜6回開催されています。委員は、安全衛生担当者研修会で取り組みの事例などを発表しています。

## 多様な災害防止活動への取り組み

三つ目は、労災防止活動です。類似災害が非常に多く、その防止に向けて災害速報の発行を行っています。災害の発生した日時、場所、被災者、発生状況などを記載して、加盟組合に一齐に送信しています。災害の原因、対策なども分かり次第、順次送信するようにしています。

基幹労連として得た災害に関するデータも一括して取りまとめ、結成の2004年から2023年までに発生した死亡災害事例をデータ化してホームページに掲載しています。ここには昨年までの424件の尊厳教訓のデータが格納されています。

修会等で報告しています。

さらに、要請活動として、安全衛生対策に関する要請書を企業側に提出しています。

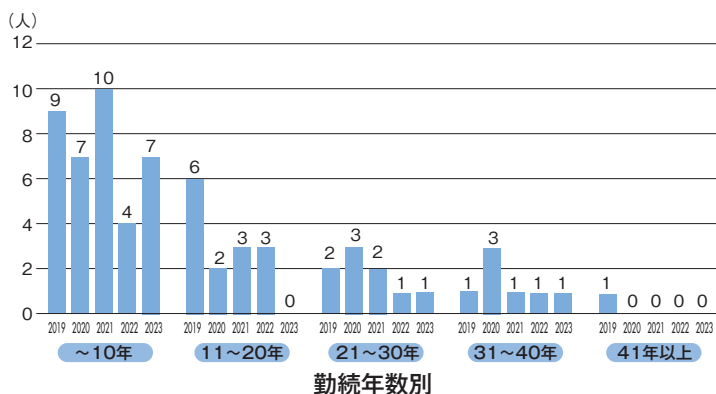
四つ目の取り組みは、安全衛生対策強化月間に関するものです。全国安全週間のある7月と、その半年前である2月、この年2回を安全衛生対策強化月間に指定しています。主な内容として、安全ポスターを加盟組合から募集して最優秀賞を選んで作成し、加盟組合への配布を行っています。また不安全箇所のは正活動、職場全体の安全衛生への取り組みのチェック、改善活動も併せて行っています。

このほか、安全衛生活動の労使合同研修会があります。2年に1回の取り組みで、労使一丸となって安全衛生活動のさらなる強化とグループ会社、協力会社への一層の波及を図ることを目的としています。

また、政策・制度として「産業政策」「政策制度」「自然災害に関する政策」を三本柱としています。政策・制度の中に安全衛生の政策が入っており、厚生労働省などに要請を提出しています。

ここから基幹労連の災害発生状況を報告させていただきます。昨年の

2023年基幹労連の死亡災害発生状況



死亡災害発生状況ですが、1件が詳細確認のため9件9人の方のデータでお話させていただきます。勤続年数10年以下が7人、経年数10年以下が4人、年齢別では41歳以上が7人となっています。勤続年数、経験年数の短い、年齢層が上の方が多く被災していることが分かります。

死亡災害の型につきましては、挟まれ・巻き込まれが4人、墜落・転落が2人、飛来・落下1人、爆発1人、そして熱中症が1人です。

2004年からの死亡災害者数の



推移を見てみますと、2004年は36人の方々が亡くなられていましたが、2023年は10人と減少傾向にはあります。ただ、2024年は現時点(2024年10月4日)で12件13人が亡くなられているため、危惧している状況です。

また、休業4日以上の労災発生状況については、364組合へのアンケートを行い、330組合から回答がありました。それによりまずと、災害全体は387件388人となっています。過去5年を見ると減っているのですが、まだまだ多いといえます。

年齢別では40歳以上が高く、勤続年数も4年までが最も多くなっています。10年未満が約半数を占めている状況です。

次に自社、協力会社の被災されている割合をみますと、基幹労連では自社が55・4%、協力会社が44・6%と、自社の従業員の比率が多いです。そして、新卒、中途採用の社員だと、全体の82%が中途採用の社員の方が被災されています。過去5年間でも70%以上が中途採用の社員の方でした。

災害の型では、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落が多いのですが、ここ数年では「転倒」という災害が増

加傾向にあります。これは65歳定年延長制度を導入している組合もあり、高齢者が働くことによるものではないかと考えています。

まとめとして、災害状況の分析から、中途採用の社員の方の被災が多いのは、新卒であれば安全教育などを一定期間受けられる一方、中途採用だとすぐに現場に配属され、現場で安全教育が行われたりしますが、現場の人手不足により、安全教育が十分に行われていないことなどが要因と考えられます。

また、団塊の世代が一斉に退職した時期にリーマンショックの影響で採用が減少し、その結果、ベテランの方が少なくなりました。その後の景気回復で新卒や中途採用が進みましたが、経験豊富なベテランが不足しているため、十分なフォローが行き届かなくなっていることも要因なのではないでしょうか。

基幹労連の取り組みとしては、以上です。

**安定よりも安全を**

**安部** ありがとうございます。それではJR東海の赤地次長のお話に移りたいと思います。

**赤地** 本日、お話しするのは当社内で



パネリスト  
JR東海 安全対策部次長  
**赤地 靖彦 氏**

行っている三つのことについてです。一つ目は、安全最優先の行動の実践について。二つ目が、事故基準の見直しについて。そして三つ目は、「もっと安全！運動」などの紹介です。

下図のピラミッドが示すのは、上の方が発生頻度が低いけれども重大性の大きなものということです。鉄道運転事故などお客様の死傷事故などがここに含まれています。上にいくほど発生頻度が低いので過去の事例を調査しても再発防止が難しい現状があります。

昨年7月に東海道新幹線保守用車の衝突脱線事故がありました。少し原因は異なりますが、浜松・掛川間で衝突事故があったから30年以上が経過しているため、リスクの感度が下がっていました。この点は反省しなくてはならないと思っています。

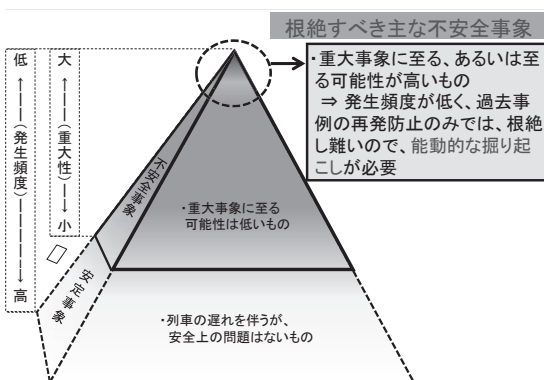
そして、これまでは頻度の多いところ、停止位置不良のような安定事象もすべて根絶しようとしています

たが、重大性のある事故をしっかりと防ごうと軸足を移しているところですね。

その安全最優先の行動ということにどういうことを入れているかというところ、一つ目が「疑わしいときは躊躇なく列車を停める」。列車と並走する旅客を認め、すぐ離れるだろうと判断して停止手配を採らないようなケースに対して、疑わしいときは迷わず停めるようにしましょうということですね。

二つ目は「安全と安定では迷わず『安全』を優先する」。そして三つ目は「安全に関わる重要な取り扱いは見極め、確実に取り扱う」。四つ目

**重点的に対応すべき事象の全体像 (イメージ)**



として「時間内の完了よりも『必要な品質、仕上がり確認』を優先する」です。工事関係では、決められた時間枠で、列車の遅れがないように一生懸命に行っています。そうはいっても、常に時間内で作業を終えられないはずもないので、列車を遅らせても必要な確認試験を優先するということです。

こういった安全を最優先させる行動を浸透させていこうとしているところですよ。

そして、安全に軸足を移す取り組みの中で、「事故の基準」についても見直しています。

安全と安定との判断が別々に起きるなら良いのですが、両方が重なった場合にどうするか。例えば、停止位置不良をしてホームから外れた状態だと、当然、停止位置を修正してドアを開けるのですが、そうすると遅れが発生してしまいます。停止位置不良については、これまで停止位置不良は責任事故として扱われていましたが、現在は対象とせず、別の指導項目としています。

また、1人の運転士が、停止位置不良を責任事故だと認識していて、そのことを意識するあまり特殊信号発光器を見落とすという事象もあり

ました。安定という面では時刻表の確認はするのですが、やはり安全面からいえば「特発」は見落としてはいけないわけです。このあたりの基本動作も含めて、いろいろと変えていき、停止位置不良についても責任事故から外すことで、安全に軸足を移せるのではないかと考えました。

### 責任事故の認定基準の見直し

具体的には、安全に関わる取り扱い誤り、これについては今まで通り責任事故ですし、少しだけ増えています。

問題は、この図の②の「安定に関する取扱い誤り」の方です。原則として、責任事項の対象とはしないという事です。もちろん、30分以上の遅れが出た場合、完全に責任事項の対象外になるとは限りませんが、これまでに多かつた事象は外していく方向にあります。

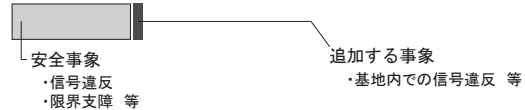
私たちのめざすところは非常時でも安全優先の行動をとれる安全の文化を築いていこうということです。簡単にいうと、迷った時には毅然として安全サイドにシフトできるように安全文化です。こうした文化を築くことが最も重要だと考えています。最後に「もっと安全！運動」についてお話しします。土台にあるのが「安

### 責任事故認定基準の見直し (R4.8~)

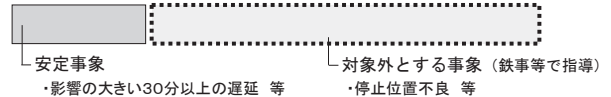
※棒グラフの長さは件数を示す

#### 【変更点】

①安全に関わる取扱い誤り: 全て責任事故の対象とする



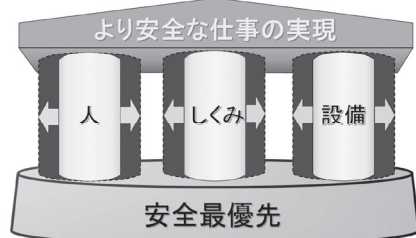
②安定に関わる取扱い誤り: 原則、責任事故の対象としない



より安全に軸足をおいた基準へ見直す。

### より安全な「人・しくみ・設備」を追求する『もっと安全！運動』

- ・これまで「安全のための本質を探究する運動」により、安全最優先の文化を醸成
- ・責任事故は減少も近年横ばい、四大災害は横ばい
- ・「人」「しくみ」「設備」の弱点を改善する取組みが必要



課題やリスクを「把握」し、積極的に「改善」を積み重ね、一人ひとりが地道に「実践」することで、「人」・「しくみ」・「設備」の3つの柱をより強くして、不安全事象と四大災害を根絶しよう！

全最優先」。これがベースになっています。この土台が安全文化の礎にもなります。屋根のところは「より安全な仕事の実現」です。

土台の上にある柱の部分が、人・しくみ・設備という三つの要素です。この柱で屋根を支えています。柱が細いと屋根は不安定になってしまいます。そこで人・しくみ・設備をより強くして、隙間を埋めていくことで安全な仕事ができるようになるのです。課題やリスクを把握して積極的に改善を積み重ねていく。それを一人ひとりが地道に実践していく。それによって、不安全事象であったり、

労災でいう四大災害を根絶しようという取り組みになります。

以上が当社として取り組んでいることです。

**安部** ありがとうございます。ここからは、今までのお話を踏まえての議論に入りたいと思います。石川さんから問題提起のありました三つのテーマで進めたいと思いますが、まず一つ目の「なぜ事故は繰り返されるのか」について議論したいと思います。

基幹労連からありましたように、事故は長期的には低下傾向にあることは間違いありません。例えば、

1960年代の半ばまで日本では犠牲者が100人を超える旅客船の沈没事故が相次いでいました。それが、ここ20年ほどは大きな事故はなく、一昨年の知床で遊覧船の事故が起きるまで、深刻な船の事故は発生していませんでした。もともと傾向的には減ってはきているものの、事故が根絶されたわけではなく、鉄道でも航空でも忘れたころに大変な事故が起こっています。また、小規模な事故は相変わらず起こっています。

そのあたり、石川さんから貨物も含めてJR7社をみられていて、全社とも同じような傾向があるのか、それともどこかに特徴的な傾向が見られるのか。あるとすれば会社の取り組みの温度差のようなものなのか、そうしたことも交えてお話しいただきたいと思っています。

### 繰り返される事故の要因

**石川** 労災事故については、分析した限り、どの会社が特徴的ということとはなかったと思います。安全を守るためのルールをKY活動（危険予知活動）などで伝えたものの、それでも繰り返されてしまっているという認識を持っています。

どの会社や業種に偏っているとい

うよりは、一般的にそうしたルール無視により事故が起きているのではないのでしょうか。

**安部** ありがとうございます。嶋野さん、基幹労連では事故が繰り返される際に何か特徴的なことはありますか。

**嶋野** 災害の件数は減っているのはハード対策が進んできているおかげだと思っています。一方で、ヒューマンエラー、人間の意識や考え方が災害に結びつくケースが出てきて、そこを変革しなくては災害を根絶できないとは思っています。

**安部** 赤地さん、JR東海では事故について何か傾向や特徴的なものがありますか。

**赤地** 事故防止策について、先ほどの安全文化をベースにして三本柱で支えていると報告しましたが、「設備」を入れて対策していくことも重要と思っています。在来線というATIS（Automatic Train Stop・自動列車停止装置）では、STからPに置き換わって会社全体の保安度は大きく上がりました。その面で事故はものすごく減ったと思います。

しかし、そうした中でも人間の注意力というものは必ず残り、その原因による事故をゼロにするのは難しいです。

5年前、京急で特発（特殊信号発光器）に気づかず踏切に突っ込み、トラックのドライバーが亡くなり、乗客30人以上がケガをされた事故がありました。当社では、そうした踏切事故は幸いにも起きていませんが、特発を行き過ぎてしまったということは何件か発生しています。特発というのは異常があつた時に受身的に認知するシステムですので、運転士が主体的に確認するしかありません。そこは鉄道システムの弱点かと思えます。

**安部** 京急のあの事故はかなり特異なもので、必ずしも鉄道側にすべての責任があるわけではなく、トラックの無理な右折なども要因としてありました。踏切事故というのは、かつて年間3000件とか4000件もあったのは、全国に7万カ所も踏切があり、1種踏切がとでも少なかったこともあり。今は踏切の数も半減し、第1種踏切の比率も増えましたが、それでも4種踏切はかなり残っています。これ以上減らすためには、知恵の出どころだと思えます。赤地さん、何かアイデアをお持ちでしょうか。

**赤地** 管内にも踏切が2000カ所くらいあります。そこで、年間20件

ほどの踏切事故が起きています。JR発足から、踏切整備をしまして、事故件数は一気に下がったのですが、ここ最近はもう下がらずに横ばいです。これは、踏切を利用される車や歩行者などの外部要因が大きく、件数を大きく減らすのは、限界かもしれないと思っています。

それでも何とか事故を減らすために、部内要因対策として踏切の特発を認知しやすいものに変えるなど、工夫は行っているように思っています。

**安部** 松田さんはほかの業種、病院などもよくご存じだと思います。医療過誤などもみられていて、事故がゼロにはならない状況は同じだと思いますが、ヒューマンファクターも含めまして、事故の繰り返しを防ぐための方策などのご提案はありますか。でしょうか。

**松田** まず申し上げたいのは、ルールを決める人々とルールを守る人とは別だということを知っておく必要があるということです。そのため、ルールを守る側に「何でそのルールがつけられたのか」という背景を知らせておかないといけない。これが大事なことと思っています。

それから特発の話題が出たので、





パネリスト  
大原記念労働科学研究所 特別研究員  
松田 文子 氏

ます。JR連合でも類災防止の取り組みは行っているのでしょうか。

**石川** 先ほど災害発生の際に産別のホームページで見られる仕組みがあると伺いました。安全対策委員との情報共有はしていますが、そこまではできていません。フィードバックすることは大事だと、改めて認識しました。

**松田** いわゆるリスクアセスメントのような、予防的な考え方がとても大事になってきます。例えば安全パトロールのような活動でも、単純にミスを見つけて「ダメだ」と言っているだけでは改善が進まないところがあると思うのです。その点で、予防的にこういうことをやっているなど各社で工夫されていることがあればお聞きしたいのですが、いかがでしょうか。

**嶋野** 基幹労連の加盟組合の企業では、17年以降、災害が急が増えたところがあります。その分析をしてみると、ベテラン層が少なくなり、若手や中途採用の社員が多くなってきました。さらに教育が不十分だということと、コミュニケーション不足ということもあったそうです。特に班のリーダーがいなくなったため若手がリーダーになり、どのように指

導して良いか分からなくなっていたと聞いています。指導することに対するパワハラ懸念もあり、指導できなくなっていたようです。

今と昔を比較して、どのようなことが変わってきたかを見ていった結果、ベテラン層が担っていた「世話やき活動」が大事だと分析されたのです。今は一体感のある関係がなくなり、バラバラな個の状態になり、

一体感が欠如してしまっていました。そこで「安全伝道師」を1人選任して、安全だけを担当してもらうことにし、人間的な対応力を持って、危ないことをやっている場合に率直に厳しく注意し、それだけでなくいろいろと相談に乗るなど身の回りの世話もするようになりました。昔でいうガミガミ親父ではないのですが、この人に言われたらしようがないという関係を構築していき、その姿を若手の

リーダーに見せていく。そこで新たなリーダーが育っていくようにしたわけです。その結果、災害、被災者数も減ったと聞いています。

**赤地** 社内で監査をしています。それは恐れられている側面はありますが、一方で良い取り組みについては褒めることもしています。社員が良い取り組みをした場合に褒めていく。ま

た、例えば列車など危ないときには停めれば良いのですが、100%できるかというところ、なかなかその勇気が持てない。そのため、多少とも大袈裟にでも「みんな、こういう活動をしていすよ」と公にしています。

ほかには、安全に関して見習うべき教育訓練があれば、その取り組みを全社的に紹介して別の職場でもできるようにすることもやっています。

**安部** ありがとうございます。次のテーマに移る前に、もう一つだけ嶋野さんにお聞きしたいのですが、基幹労連の執行委員会などで安全の問題というのはどれくらい議論されているのでしょうか。例えば全体を100とすれば、そのうちどれくらい費やしていますか。

**嶋野** 基幹労連の方針として、「安全はすべてにおいて優先する」を掲げています。死亡災害が発生すれば、迅速に死亡災害速報を発信をし、中央執行委員会では一番最初の議題として情報の共有、報告をさせていたいただいています。

**安部** なるほど、組合活動の執行委員会レベルでも安全については最優先事項として話し合いされているわけですね。素晴らしいことだと思います。

それと直接関連するかどうかは分かりませんが、注意喚起については視覚情報だけに頼らず、人間の複数の感覚から攻めていくのも方法のひとつだと思います。視覚に加えて聴覚、嗅覚などを効果的に用いることで、勘違いや思い込みを防ぐことができます。人は絶対と言っているほど、勘違いや思い込みから抜け出せません。誰かに指摘されたり何かのきっかけを与えられたりして初めて抜け出せる。そのための刺激をどのように与えるかという工夫は必要だと思いますね。

## 緊密なコミュニケーションによる事故防止策

**安部** 4人の方々が相互にお聞きになりたいことはありますか。

**嶋野** 石川さんにお聞きしたいのですが、基幹労連は重大災害が起きた時は死亡災害速報を発信して、加盟組合で災害防止のために展開してい



### 労働力不足と技術継承の因果関係

**安部** それでは第2テーマの「環境の変化にどう対応するか」です。一般的に労働力不足が進むと、技術継承は困難になるといわれます。現在、バス、トラック業界では労働力不足が大きな問題です。地方鉄道でも運転手が確保できず、事業の一部を廃止するところも出てきています。ブランド力のあつたJRは、関連会社・子会社は別として、ここまで深刻ではないかもしれませんが、基幹労連では労働力不足と技術継承をどうとらえておられますか。

**嶋野** ベテラン層不在のために非常定の作業での災害が多くなっています。

ます。若手社員や中途採用社員は経験したくない事故には対応できず、巻き込まれてしまうこともあります。経験に基づいた指導、技術伝承がなされていないからです。

**安部** 六つの旅客会社と一つの貨物会社から構成されるJRグループを同一に論じることはできませんが、労働力不足は地方でより深刻です。これについてJR東海は、将来計画をお持ちだと伺いました。

**赤地** 国鉄時代末期からJRになるまで10年間の採用空白期間があったので技術継承には問題だといわれていました。現在、国鉄時代の職員が60代です。なんとか乗り越えられたという感じですか。そうはいつでも今後15年、20年、日本の労働力人口は2割減るといわれています。ですから、労働力不足の問題意識は持っています。

3年前の業務改革でICT技術を活用し、10年、15年かけて今より2割、3割少ない人員で鉄道運行を可能にする仕組みを構築しようということになりました。具体的には来年度以降、車両の側面に付けたカメラの画像認識により安全確認を徹底し、ワンマン運転を拡大していきます。駅のお客様対応も遠隔で行うようにしていきます。車両や地上の設備の

メンテナンスも、CBM（コンディショニング・ベース・マネジメント）というセンサー技術を使って状況を見ながら必要に応じて取替を行うようにします。私たちもICTの勉強が必要になりますね。

**安部** 石川さんは、JR全体を見て、労働力不足をどうとらえておられますか。

**石川** 鉄道は他産業と比べると、離職する人はまだ少ないと言える状況にあるかもしれません。しかし、コロナの苦しい時期を経て離職率は高止まりしています。私はJR四国労組の出身ですが、四国は運転士不足による減便ダイヤもありました。自動車連絡会の担当もしていますが、バス業界もドライバー不足で減便、路線の廃止もあります。

共通しているのは、経験豊富な中堅層が将来を懸念して離職してしまうことです。そうすると、技術継承や人材教育は難しくなります。人手不足でグループ会社へ業務委託をしても、ここでも人手が確保できない状況もあります。安全を担保するためにも労働条件の改善に取り組むことが重要です。

**安部** 松田さん、人間工学の立場からアドバイスをお願いします。

**松田** 今、医師不足の医療業界も地域連携により役割を分けていくという取り組みを始めています。病院から逆紹介の形で患者を地域に戻したり、手術室などを共用したりすることもあります。異なる組織が一つの問題解決に向かって人員をやりくりし、役割を分担していく方法です。これは駅のお客様遠隔対応やセンサー技術につながります。「こういう働き方ならできる」という人材を互いに上手に活用するためのプラットフォームを構築しながらやっていくのも一つのやり方です。人材育成を共有するなど他組織と連携する工夫も必要です。

### 労使で取り組む安全追求

**安部** 第3テーマは「労使で取り組むべき安全追求の道筋とは何か」です。鉄道の現場を動かしているのはプロ職ですが、安全計画などの経営を決めるのは総合職採用などの経営側です。ですから、安全計画が必ずしも現場の実態に即していないこともありえます。これについては経営側と現場の第一線で働いている方が問題を話し合っ解決していくことが重要な点です。重要な点というのは、賃上げや

ひと昔前の労働組合は、賃上げや



労働条件の改善がメインでしたが、今は、こうした問題をまとめるのも労働組合の役割です。では、松田さんから順に、安全性を高めるための労使の取り組みについてご意見をお願いします。

**松田** まず、現場の声が経営サイドにきつちり届くことが重要です。ここで、3点ほど私なりのポイントをあげてみます。

皆さんは事故の統計なども取っているとと思いますが、例えば、「高い所から落ちたけれど運がよかったから、たまたま軽症ですみました」ということもあると思います。逆に「たまたま、職場の入り口の段差で躓いて骨折しちゃった」ということもありえます。もちろん、統計に表れる件数も大事ですが、一番大事なのは、その中身です。本質的に安全対策が必要なのは、何かということ。そこは現場にいる皆さんが一番よく知っています。それをちゃんと経営サイドにフィードバックするのが重要です。二つ目は、今の日本の労働者の分布です。かつては20代〜50代くらいの男性が中心でしたが、今は女性、高齢者、外国人、障がい者と非常に多様な労働者がいます。ここも大切な視点だと思います。そして三つ目は、経営サイドと現場が「こ

うありがたい」という姿を共有できることです。これは「バックキャストイング方式」と呼ばれていますが、「こうありたい」という未来の目標を定め、その未来像を実現するための道筋を逆算して行動計画を立てる思考手法です。経営サイドと現場の目標や理想に対する目線が合っているといることが大切です。

**嶋野** 複合産別の基幹労連として、やるべき一番の責務は、職場の組合員の声を吸い上げ、会社に届けることです。そして職場環境を改善し、安全を徹底させます。ただし、それぞれの安全に対する意識や思いがなければ、行動は変わりません。役員が「安全が大事だ」といっても、その意識が現場に伝わらなければ、安全への取り組みは進みません。

組合員の方々が笑顔で出勤して笑顔で帰宅することが私たちの責務だと思っています。以前、災害で亡くなった組合員のお通夜で、ある役員がご遺族から、こういわれました。「あなたの企業では1000人の中の1人かもしれませんが、私たち家族にとってはかけがえのない1人です」と。もう二度とこんな思いをさせてはなりません。災害自体をなくすることはできないかもしれませんが、

そこで働く人が必ず帰ることができると状況をくづらなければならぬと思っています。

**赤地** 経営サイドと現場の感覚の差をどう埋めていくかが重要です。鉄道の持続的運行には、労働力不足の補填や新技術の導入など、多様な施策が必要です。しかし、安全や良質なサービスの基盤となるのは現場です。風通しの良い職場環境が必要です。健全で前向きな意見が言える関係をつくることが重要です。様々な声が出てきて、改善できるパイラルをつくっていけば、施策は良いものになるでしょう。これはJR本ただけでなくグループ会社、協力会社も含めてのことだと思います。

**石川** 実際はその場で実務を担っているのは、最前線で働いている組合員です。先ほどルールを決める人と守る人の違いについての話も出ましたが、決定のスピード感だけで言えば、トップダウンが一番かもしれませんが、実効性がきちんと保たれて安全につながり、それがこの産業の信頼につながっていくためには、ボトムアップが最適でしょう。

以前、金融業界の方から「金融業界で一番大事なのは信用ですが、これはJRさんのいうところの安全で



すね」と言われたことがあります。外部から見てもJR産業というのは安全が一番大事です。JR連合としては、労使協議をしている単組を後押しできるよう、また、機会を設けて意志統一をし、将来を見据えた明るい展望を描いていきたいと思っています。もちろん、安全の取り組みにも一層力を入れます。

**安部** 突然ですが、荻山会長、JR連合代表としてコメントをいただけないでしょうか。

**荻山** 皆さんの話を聞いて、労働組合がチェック機能を持ち、現場からの意見を発信することで安全が保た



れるということを再確認しました。組合員の心理的安全性や、リーダーを配置した適切な権威勾配とも関連しますが、望ましいのは自由に疑問や意見がいえる、コミュニケーションが取れる職場です。ともすれば、JRは上意下達の一方通行になりがちです。そこを労働組合がしっかりと担保して闊達な意見が出せるよう取り組んでいきます。グループ会社や協力会社の方々と自由闊達な意見交換をすべきです。労働組合だからこそできる関係を築きたいと思います。

**安部** 皆さんのお話を聞いて感じたことをまとめさせていただきます。安全についての学術的な研究がなされ、ヒューマンファクター論などの分野の学問が一举に進んだのは、今から30年前の1990年代です。事故についての分野ではイギリス人のジェームズ・リーズンがチェルノブイリ原発やスペースシャトルの爆発などを取り上げた『組織事故』という本を出したり、ドイツ人の社会学者ウルリッヒ・ベックがリスク社会論を唱えたりしました。日本では、2000年に日本学術会議が「安全学の構築に向けて」という提言をしています。

に寄与するためには人育成が必要だと感じていました。2010年、関西大学では全国800ほどある4年制大学に先駆けて社会安全学部を創設しました。私もこの創設に携わっています。鉄道業界では、2005年の福知山線列車事故がきっかけとなって安全を科学的に分析することの重要性が確認されました。これまでは、技術的に安全なモノをどう作るかが主流だったのですが、安全の確保は工学的な知見だけでは十分ではありません。規制や法制度、本日議論され

たヒューマンファクター、つまり心理学や人間工学などの視点も取り入れ、学際的にとらえる必要があります。労働組合として安全を考えると、これも同様です。JR西日本では、社員の心理的安全性を確保しようとの取り組みも進められています。労働組合においても活動課題として安全問題が取り上げられるようになり、一方で鉄道の安全に関して懸念しているのは、事故が起きたときの新しい規則のつくり方です。事故が起きた時に急ごしらえしたルールは、将来的にそぐ

安全についての学術的な研究がなされ、ヒューマンファクター論などの分野の学問が一举に進んだのは、今から30年前の1990年代です。事故についての分野ではイギリス人のジェームズ・リーズンがチェルノブイリ原発やスペースシャトルの爆発などを取り上げた『組織事故』という本を出したり、ドイツ人の社会学者ウルリッヒ・ベックがリスク社会論を唱えたりしました。日本では、2000年に日本学術会議が「安全学の構築に向けて」という提言をしています。

今回の安全シンポジウムは、防災だけではなく、職場の業務における安全をテーマとしました。

会 さいさつ

最大の課題は安全と安心の担保  
日々の行動の積み重ねが信頼を築く



JR 連合副会長  
(安全対策委員長)  
**吉田 祥司**

JR 連合が安全の取り組みをより強化するきっかけになった福知山線列車事故から2025年で20年を迎えます。荻山会長のコメントにもあったようにJRグループの安全性は着実に向上しています。しかし、いまだ目標の「死亡事故・重大労災ゼロ」には達しておらず、安全を揺るがす事態が発生しているのも事実です。私の出身であるJR九州グループで

わなないことが多いです。いったんできたルールは簡単には廃止できませんから、附則などが付き、どんどん細かくなり、作業手順が複雑になっています。そうすると、手順の単純さが失われます。人間の目配り可能な範囲は限られているので、これでは安全は先に進みません。安全のために現場を預かる人たちがもつとシンプルに振る舞うことのできる、自立を基本とした組織をめざすことが次の課題ではないかと思えます。長時間、ありがとうございました。