

第2部 単組・エリア連合からの取組報告

J R 西 労 組

働く者の視点と

新技術で世界一安全な鉄道会社へ



中央本部執行委員（安全担当）

田中 伸樹氏

安全確立に向けた 積極的なデイスカッション

J R 西労組の安全確立に向けた取り組みについて報告いたします。

取り組みの多くはJ R 西日本連合と連携していますが、はじめに紹介したいのはJ R 西労組の拡大安全対策委員会です。これは年3回、施設、電気、建築、機械を中心にグループ

労組8単組を交えて開催。安全に特化した議論が交わされています。

また、J R 西日本連合を中心にJ R 西日本各エリアで鉄道の安全、食の安全についてグループ労組と意見交換する安全デイスカッションを行っています。さらに福知山線列車事故以降、J R 西日本の会社幹部と3組合（J R 西労組、国労、建交労）が安全についての議論を行う労使安全会議、そして事故を風化させない取り組みとして毎年4月25日に「事故を決して忘れず、安全を誓う集い」も開催しています。

そのほか他産業の安全対策について学ぶ取り組みも実施しており、本年度は電力総連のご協力により美浜原発を見学し、安全対策について学ぶ予定です。

本日は、安全の取り組みの中から「J R 西日本グループ鉄道安全考動計①「安全お守り手帳」の活用、②

画2022」検証アンケートの実施、③「J R 西日本の次世代の安全技術」の活用の3点を取りあげます。

「安全お守り手帳」を活用し 職場からの安全確立を

一つ目の安全お守り手帳の活用ですが、まず手帳の土台となった安全提言を振り返ります。J R 西労組では2015年、福知山線列車事故から10年を契機に、責任組合としてこれまでの議論やアンケート調査を踏まえ、現場の視点、働く者の視点から安全対策の実効性を高めようと安全提言を策定しました。

そして2018年には、提言を盛り込んだ現在の「J R 西日本グループ鉄道安全考動計画2022」が策定されました。しかし、この検証アンケートを実施した際、「職場で安全提言を活用しているか」の設問に対し、「活用できている」という回答は23・9%と低く、また安全提言策定時には想定し得なかった新幹線重大インシデントが発生したこと、2021年4月に安全提言は安全お守り手帳へと改訂しました。

新幹線重大インシデントというの

は、のぞみ号の台車に脱線の可能性のある亀裂が見つかった問題で、これを受け会社は2021年7月に博多総合車両所に安全考動室を新設。さらに当該台車の原寸大レブリカや運行の経緯をまとめたパネルを設けるなど風化防止の取り組みも行われています。

安全お守り手帳の策定に向けては、安全提言に対するものなど様々な意見を加味して検討し、「反省・教訓」「安全」「人財」という三つのキーワードを設定しました。手帳には、キーワードごとに、例えば「命を守る」などメッセージ性のある「テーマ」を記載し、そこに自分自身の現状を把握できる「確認欄」やJ R 西日本連合やJ R 西労組がめざす姿をまとめた「私たちの提言」、さらに自由に書き込みができる「メモ欄」を設けました。個々の組合員が手帳を開き、振り返る↓確認する↓メモする↓伝える↓共有するというサイクルを回しながら職場内での議論を行い、それぞれの職場から安全確立に取り組んでいきたいと思っています。

次は二つ目の「J R 西日本グループ鉄道安全考動計画2022」検証

J R西日本では2022年4月から架線部品の取替え、架線支持物の塗装、樹木の伐採作業などの試作機での試験を実施。2024年春からの実用化・営業線での導入を目指している。

23 てるみに No.45/2022.12

コミュニケーションを重視した安全対策



奥村 敬弥氏

事務局次長（東海交通事業労働組合）

「アサーション」キャンペーンで
確認会話を充実させる

J R 東海連合の安全確立に向けた
取り組みについて報告いたします。

大きく分けて三つあるのですが、
一つ目は J R 東海連合所属単組の取
り組み、二つ目は現在 J R 東海が推
進している業務改革という施策に関
連して導入される新技術、そして三
つ目はそれら会社の施策に対する労
働組合としての取り組みについて説

明します。

まず、一つ目の単組の取り組みか
ら紹介しましょう。J R 東海ユニオ
ンが今年度から取り組んでいるのが
「アサーション」キャンペーンです。
「アサーション」とは本来「相手を尊
重したうえで自己主張」のこと。
取り組みとしては「確認会話」とい
う意味で使われ、これを行うことで
相手の確認不足や勘違い、思い込み
による事故や災害を防いでいこうと
呼び掛けています。お互いが正しく
情報を共有することで事故や災害の
リスクを低減することができま
す。それに加えて作業に着手する際に迷
う時間をなくしたり、手戻りをなく
すこともでき、業務効率化にも繋がっ
ていくと考えます。全組合員には「ア
サーション」の内容をイラスト付き
で説明したクリアファイルとチラシ
を配布して取り組みの浸透を図って
います。

ここ2年ほどはコロナ禍で職場に
おけるコミュニケーションの絶対量

が減少しています。そのような中で
この「アサーション」の取り組みは、
現業・非現業のいずれの職場におい
てもコミュニケーションの活性化と
業務効率化への効果が見込まれるこ
とから、全組合員を対象にキャンペー
ンを実施することとしました。なお、
「アサーション」に取り組むうえでは、
部下や後輩から確認すれば十分とい
うことではなく、上司や先輩が話を
聞く雰囲気づくりをしていくことが
重要です。

こういった内容ですので、労働組
合として取り組むだけではなく、会
社に対しても本キャンペーンの趣旨
を説明し、会社としても職場におけ
るコミュニケーションを活性化させ
る取り組みを進めるように求めています。

新技術の導入に伴い労力を軽減し
安全性も確保

二つ目は、J R 東海が進める業務
改革とグループ会社も含めた新技術
の導入について報告します。

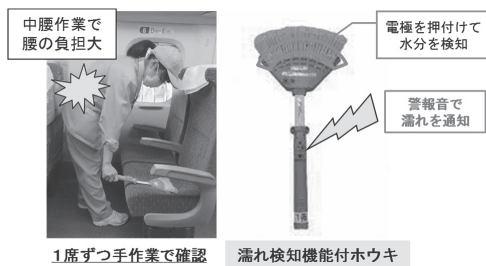
まず、業務改革とは、コロナ禍で
加速した社会の変化への対応および
労働力人口が減少する中でのグルー
プ会社を含めた人員確保といった諸
課題の克服に向け、グループの総力

を集集し、ICTも活用しつつ新た
な仕事の進め方を追求し、効率的な
業務執行体制の構築をめざす取り組
みです。昨年度から本格的にスター
トしています。

例えば、新幹線と在来線における
車内点検、整備業務の省力化と状態
監視強化等による車両検査方法の刷
新が、まさにこの取り組みの一つで
す。

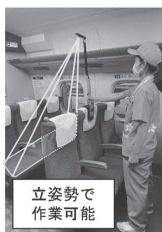
新幹線車内の点検や整備業務の省
力化は、新幹線メンテナンス東海株
式会社（SMT）における取り組み
です。SMTでは1日当たり100
本を超える列車の点検・整備を行
いますが、その際1列車あたり2座席
程度の座席の濡れを確認しています。
この座席の濡れというのは目視では
判別しがたいため手間のかかる作業
になっていました。それが現在は「濡
れ検知機能付ホウキ」という器具を
使用して労力の軽減が図られ、さら
に作業性の向上を目的としたサーモ
グラフィカメラを活用した座席の濡
れを検知する装置も開発、使用され
ています。

このように労力が軽減されること
で、整備スタッフの習熟度に関わら
ず迅速かつ正確な点検が可能になり
ました。それに加えて整備スタッフ

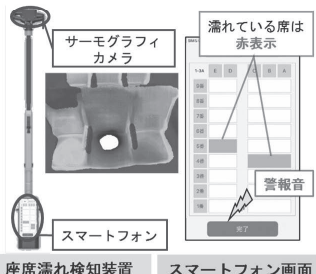


1席ずつ手作業で確認

濡れ検知機能付ホウキ



3席分または2席分をまとめて自動で確認



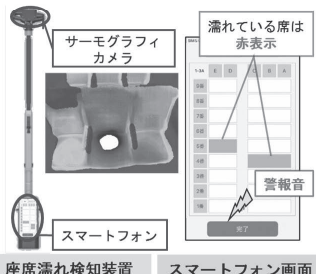
スマートフォンの画面

スマートフォンの画面

(J R 東海 HP より)



3席分または2席分をまとめて自動で確認



スマートフォンの画面

スマートフォンの画面

(J R 東海 HP より)

この技術を導入したことにより三つの点が改善されています。一つは、車両の不具合に至る前に調査・修繕などの対応ができ、列車の運休や遅延を防止することができるようになったこと。新幹線車両での例をみると、検査周期の延伸に繋がっており、在来線でも同じ効果が想定されています。2点目は、本線上の車両状態、故障情報、車上モニター情報、車両位置などを車両基地司令塔がリアルタイムに取得・確認することで異常発生時などの迅速な対処が可能になりました。3点目は、315系においてはAIによる冷房の自動学習制御最適化機能が施されたことです。これにより自動的に設定温度を補正す

の身体的な負担も軽減され、作業の安全性も向上しています。機械がやれることは機械に任せ、人にしかできないことは人が行い、「きれいにする作業」から「きれいを管理する仕事へ」というビジョンも示しています。

もう一つ、状態監視強化等による車両検査方法の刷新について説明します。これは、新幹線車両で実施されていた施策が在来線車両においても実施されることになったものです。新型車両315系HC8号の導入に合わせ、車両機器の稼働状況や故障状況などを遠隔で常時監視する

ることができ、冷房をきめ細かく制御して快適な車内環境を維持することが可能となりました。

労使協議・労使対話 行動により組合員の 不安を解消

三つ目は、会社施策に対する労働組合としての取り組みを紹介します。まずJR東海ユニオンの取り組みですが、安全の確立に向けて、グループ会社や関係会社における人材の確保と各種労働条件の改善をJR東海連合と連携しながら、JR東海労使でも議論するということを続けています。

また、業務改革においてはグループ会社も含めて多くの組合員が将来の雇用確保に関する不安を抱えています。そのことから労使協議の場で、人員整理ではなく退職などの自然減と採用数の減少による対応を基本とすることを確認しました。

次にJR東海連合としての取り組みですが、まず労使対話行動があげられます。JR連合、それからJR東海連合、そして各単組の役員と各

▲全組合員にクリアファイルを配布し浸透を図る
▶クリアファイルにチラシを封入し取り組み趣旨を解説

会社幹部との間で安全や労働条件をはじめとする幅広いテーマについて意見交換を実施しています。他にも地域ごとに安全デイスカッションを開催、各単組の安全担当役員への安全意識向上に努めています。そしてグループ会社を管理する事業推進本部と意見交換会を実施し、JR東海連合として会社の考えを確認する場を設けました。今後開催するリーダー研修においても、JR東海から会社幹部を招き、直接グループ労組役員が業務改革について説明を受ける機会を設けることとしています。

JR東海連合では、引き続き社会変容と向き合いながら、労働組合だからこそできることに注力してまいります。