

第6節 労働環境

1.はじめに

ここまでは、鉄道事業者とそれ以外の個人・法人をステークホルダーとするトピックについて述べてきた。しかし、鉄道事業者のステークホルダーは対外的なものだけにとどまらない。業務に従事する労働者に対して果たすCSRもまた重要であり、扱いを誤ればそれはダイヤの運行を妨げ、顧客から見た企業の社会的な価値を損なうことにもつながる。この節では、労働者、ひいては顧客をステークホルダーとするトピックである「労働環境」について、CSRの観点から考察を加えることとする。

2.福知山線事故と日勤教育

2005年4月25日に発生した福知山線脱線事故は、これまでの鉄道業界の歴史を紐解いても類をみない大惨事であった。安全運行そのものに関する話題は第1節で既に述べたが、この事故は同時に、公共交通における労使関係について、普段関心を示さない人々にも関心を持たせる大きなきっかけとなったと言えよう。

この事故においてそのキーワードとなったのが「日勤教育」という慣習である。これは本来シフトでの勤務体系である運転士・車掌（以下乗務員と記す）らが、朝から夕方までの日勤で当該業務にあたっていたことがその用語の由来となっている。JR西日本を含むグループ各社において、停車位置間違いなどの過誤を犯した乗務員に対し一定の期間乗務から外し、草むしりなど本来の業務と無関係で精神的負担の大きい業務を懲罰的に行わせていた、というのがその内容であるとされている。

この文化が生まれた当時の国鉄では、賃上げや待遇改善の要求を原因とした労働運動が盛んに行われていた。国鉄職員は法令で争議行為が禁じられていたが、当時恒常的となっていたラッシュ時のダイヤの乱れに乘じ、通常業務の範囲で安全確認などを理由に最徐行や急停車を繰り返すという「順法闘争」がその運動の中心であった。またそれと並行して利用客に対する横柄な接客態度や飲酒状態での乗務の発覚など、職員の勤務態度自体が著しく低下していたのも事実であり、交通事業者としての国鉄の資質を問う声が利用者

の間で高まっていた。その不満は 1973 年に起きた「上尾事件¹」や「首都圏国電暴動²」などの形で表出し、国鉄は労働運動に対し抜本的な対策を講じることを迫られた。そこで編み出されたのが日勤教育を始めとした国鉄独自の職員教育であり、その成立経緯自体は問題視すべきものではなかった。問題視されるべきは日勤教育そのものではなく、むしろその運用のされ方であった。すなわち、日勤教育が「乗務員の勤務態度の改善」という本来の目的から逸脱して「上司への反抗を理由とした懲罰」などを目的とした恣意的な運用が行われた結果、単純に乗務員にとって「恐れるべき対象」となっていたのである。

乗務員は乗務する列車の運行に関して大部分の責任を負っており、鉄道が大量輸送という社会的役割を担いつづける限りは両者の責任は相応に大きいものとなる。事故一歩手前の事象についてその責任者たる乗務員に責任の重さを痛感させると言う意味では、日勤教育は 1 つの手段たりえた。しかし、乗務員が日勤教育を受けることにおびえ、その結果として事故一歩手前の事象が誘発されているとするなら、それはやがて悪循環となり最終的には事故発生につながりかねない。事実として 2007 年 6 月、国土交通省航空・鉄道事故調査委員会により「日勤教育は事故の一因であった」とする結論が出された。また同月に、JR 西日本の運転士が会社を相手に起こした日勤教育の正当性を争う訴訟において、その一部の不当性を認める判決が下っている。

本来、乗務員の勤務態度を向上させ、安定運行の維持に資することを目的としていた日勤教育が、重大事故の原因となったことは皮肉であり、遺憾の念を禁じ得ない。福知山線事故の原因と背景については未だ明らかでない部分も多い。しかし二度と同様の過ちを繰り返すことのないよう、JR 西日本のみならず各交通事業者が、労働環境と労働災害の関係性についてこれを機に見直すことを強く望みたい。

3. 鉄道業界における労働組合の位置付け

鉄道業界において「春の風物詩」と呼ばれているのが、JR 東日本千葉支

¹ 3月13日朝、順法闘争により通勤ラッシュが一層激化する中で、大幅なダイヤの乱れによる利用者の不満が限界に達し、高崎線の上尾駅を中心とした埼玉県内の各駅で職員への暴行や鉄道施設の破壊などの暴動に至った。

² 4月24日夕方、上尾事件と同様の経緯により東北本線赤羽駅で暴動が勃発、それを契機に騒動が首都圏の主要各駅に飛び火し、国電（東京駅を中心とした国鉄の通勤電車ネットワーク）全体の運行が麻痺するに至った。

社管内の労働者で組織される、国鉄千葉動力者労働組合（以下動労千葉と記す）によるストライキである。久留里線の運休や総武本線・成田線の減便などにより、毎年多くの利用者に影響が出ている。この動労千葉に関しては成田国際空港の開港の問題が絡んでいるなど、かつての国鉄やＪＲに存在する労働組合と必ずしも並列に論ずることは好ましくないが、現在においてもＪＲで周期的に目立った争議が行われている貴重な例であると言えよう。

前項でも触れたが、高度経済成長期前後は国鉄において職員による労働運動が盛んに行われてきた。特に国鉄では有力な労働組合が複数存在していたこともあり、より一層事情が複雑となっていた。前項で触れた経緯などにより国鉄職員の運動は利用客や世論の支持を得ることができず、分割民営化をもって動労千葉など一部を除く大部分の運動は収束に向かった。

交通事業における労働運動は旧国鉄・ＪＲに限ったことではない。大手私鉄でもストライキに至る例こそほとんどないものの他業種と同様賃金体系や労働環境を巡り団体交渉が行われており、中小私鉄やバス会社に関しては実際にストライキが決行される例も少なくない。交通事業におけるストライキは労働組合の組織率や実行の程度、日数にもよるものの、利用者の被る影響は決して小さいものではない。各社の労働組合の主張は事業地域の違いなどの要因でそれぞれ異なり、十把一絡げに解決できる問題ではないが、労働運動がストライキに至るような状況にあっては、事故の発生リスクと同様、利用者からの信頼度を大きく下げてしまう要因となる。労働問題を考える上で、交通事業者においては特に、労働組合の問題について触れることは不可避であると言えよう。

しかし今日労働組合が果たす役割は、単純に社員の労働条件の改善要求だけではなくなっている。バブル崩壊に伴って各企業が軒並み業績を悪化させ、1990～2000年代は労働組合からの賃金面での要求もベースアップの「拡大」から「維持」へと条件を変化させざるを得なくなった。その間は、経営者側と労働組合の対立関係よりも、ともに企業を支えるという傾向が強まったと言える。

企業側にとって労働者は企業の業務を支える存在である。それゆえ、労働の正当な対価としての賃金支払い、また労働者が最善の環境で勤務に従事できるよう最大限に配慮する必要がある。むろんそれは会社の経営に悪影響を与えない範囲のものでなければならない。また同時に、労働者が適切に勤務に従事しているかどうかについての監視、また状況に応じた然るべき社員教

育を行う必要がある。その際は先述した日勤教育の行き過ぎのように、企業と社員の主従関係をことさら強調したものであったり、コンプライアンスに反するものであったりしてはならない。

近年、労働組合においてもCSR自体に対する意識は高まってきている。それは、労働組合自体が社会の一員として社会貢献をせねばならない、という考えに端を発するものである。具体的には、法令遵守を徹底しているかどうかなどの企業活動に対する監視活動が例として挙げられる。時には一体となって、時には客観的立場で企業とともに企業価値を向上させる取り組みが、従業員の代表者団体たる労働組合に、今日求められていると言えよう。

4.まとめ

交通事業において労働者は、他業種と同様に業務の運行に欠かせない存在であるが、それと同時に1人の労働者の自己判断や過失により多くの人命が失われる可能性がある、という特徴をもつ。先に挙げた労働災害と労働運動の事例は、CSRのトピックとしての労働問題が持つ二面性を表したものと見えるだろう。

今後交通事業者は、顧客から選ばれる存在でありつづけるため、労使両者が一体となって企業価値向上に取り組む姿勢が求められる。その際には他のトピックと同様に第三者の視点を導入し、そのCSRの取り組みについて顧みる機会を積極的に設ける必要があるといえるだろう。