

ＪＲ北海道再生プランの概要

ＪＲ北労組

ＪＲ北労組は、本日「ＪＲ北海道再生プラン」を提起いたしました。私たちはＪＲ北海道の再生が利用者の皆様の信頼を回復できる唯一の道と考えており、そのためには、なぜこうした事象が立て続けに発生したのかという現実を、決して情緒的ではなく事実に基づいて直視し、その真因を正しく掴み取った上で処方を下すべきと考え、この間組合員からの聞き取り調査を繰り返した上で、本日の提起内容を策定するに至りました。

これほどまで信用を失墜する事象を繰り返したＪＲ北海道にとって弥縫策、つまり表面的な解決策は絶対に許されません。

ＪＲ北労組は、ＪＲ北海道の信頼回復を図り、再生を図るべく８つの提言の実現に向けて取り組みます。

１ ＪＲ北海道全社員の「強い決意」と「意識変革」を求めます

(1) 基本的考え方

度重なる重大事故ならびに不祥事によりＪＲ北海道の安全・安定輸送に対する信頼は大きく失墜しました。ＪＲ北海道の全ての社員・組合員が二度とこうした信頼を失墜するような事故や不祥事を起こさないという強い決意と良い会社に変えていこうという真の「意識変革」を図らなければなりません。

(2) 具体的な方策

- 一連の事故や不祥事を絶対に風化させない仕組みの検討
- 全社員を対象とした安全に関わる社員教育の充実・強化
- 職場の風土を構築できる若手職場リーダーの育成と適切なフォローアップ
- 現業管理者を対象とした速やかな意識改革を図る集合教育の展開

２ 安全が全てに優先される企業風土の確立を求めます

(1) 基本的考え方

鉄道は安全が全てに優先されなければなりません。安全が遵守されているからこそお客様から信頼いただけます。これまでの反省を踏まえ、不退転の決意を以って、ＪＲ北海道は安全が全てにおいて優先されるという企業風土を確実に定着させなければなりません。

(2) 具体的な方策

- 安全対策部署の権限及び機能強化
- 安全を専門に取り扱う社員（安全専門官）の育成と積極活用
- 安全に関わる労使協議の充実（半期に一度をメドとする労使安全会議の実施）
- 職場段階における安全衛生委員会の充実・強化、50人未満の職場における全従業員参加による安全検討会の実施
- 隠ぺい体質からの脱却を図るための仕組み作り（社員に起因する事故の区分見直し、部下から報告が上がりやすい環境整備、「ヒヤリハット報告」の推進に向けた仕組みの再構築）

3 分け隔てのない、風通しの良い社風の樹立を求めます

(1) 基本的考え方

JR北海道では本社と支社・現場間、そして現場社員同士の情報共有化が不足していました。と同時に所属する労働組合の違いによる壁もありました。鉄道は様々な職種・系統の社員によって運行されるものであり、情報共有化は安全確立の生命線です。今後は閉鎖的な社風を打破し、現業非現業間、職場内はもとより、系統を越えた社内の情報共有化を図るとともに、労働組合所属の違いに関わらず、分け隔てなく円滑なコミュニケーションを可能とする風通しの良い社風の樹立を求めます。

(2) 具体的な方策

- 「膝詰め対話」の質的向上に向けた再構築と迅速なフィードバックの実施
- 系統を越えた人的繋がりを構築できる各種交流施策（異業種職場間の意見交換）や課外活動、レクリエーション等の充実
- 労使それぞれで集約した情報の共有化と建設的な情報交換の実施
- 異なる労働組合員間のコミュニケーションを阻害する第一組合の「平和共存否定」の運動に対する断固とした会社対応

4 将来を見据えた経営の履行と業務執行体制の確立を求めます

(1) 基本的考え方

鉄道はお客様の「信頼」があって成り立ちます。「信頼」の醸成には長い時間を要します。経営に際しては、ともすると近視眼的な利益を重視しがちですが、真の「信頼」を得るためにも、決して目先の利益にとらわれることのない、将来をしっかりと見据えた経営判断が必要です。現場の状況を正確にくみ取り、系統間のバランスに考慮した正しい経営の履行を求めます。

(2) 具体的な方策

- 長期的視野に立脚した経営体制の構築
- 中長期的視点に立った経営再建計画の策定と年度ごとの進捗確認
- 営業・運輸・車両・工務それぞれの系統間の偏重を是正した、バランスのとれた経営の履行と仕組みの構築
- 協力会社を含めた工務作業実態に即した業務執行体制の再確立
- 健全かつ建設的な労使関係の再構築（癒着を許さない労使関係の構築）

5 技術継承を重視した人材育成・人事運用を求めます

(1) 基本的考え方

今回の一連の事象によりJR北海道におけるずさんな技術管理の実態が明らかにされました。複合的な事象で発生したにせよ、背景には鉄道事業者として有すべき技術力が継承されず、技術が職場に蓄積されていませんでした。しかしJR北海道は現有社員で会社を建て直さければなりません。従って、鉄道の安全運航に必要な技術力を如何に継承し、保持し続けるか、その仕組みの再構築が重要であり、そのための人材育成、それを可能とする実効的な人事運用を求めます。

(2) 具体的な方策

- 長期的視点に立った採用の実施、年代断層を埋めるための中途採用の拡大
- 本社 - 支社 - 現場一体となった戦略的かつ実効的な人事運用の実施
- 協力会社との人的交流の強化
- 研修センターにおける集合教育の充実、強化（実機を活用した実のある教育の展開）
- 必要な業務知識の蓄積、文書化など、技術継承の円滑化を目的とした職場内OJTを補完する教育ツールの充実
- 若手職場リーダーを養成するための系統を越えたリーダー養成研修の実施

6 職場秩序の維持に必要な適正な職場管理を求めます

(1) 基本的考え方

職務遂行にあたっては、一定の秩序が保たれた適切な職場運営が必要であることは言うまでもありません。しかしながら、運輸職場をはじめとして一部労働組合の圧力に屈し、管理職社員が職場秩序の維持に必要な職場管理を厳正に執行できていない実態がありました。分け隔てのない風通し良い職場風土を構築するためには適正かつ毅然とした職場管理の確立は必要不可欠であり、そのための仕組み作りと管理者教育の充実強化を求めます。

(2) 具体的な方策

- 運輸職場をはじめとした職場段階におけるなれ合い的労使慣行の是正
- 現業管理者に対する教育の充実・強化（職場運営・業務知識とも）
- 労働組合所属による昇進差別の撤廃、業務遂行能力や部下育成能力を勘案した適正な昇進制度の履行、有能な人材の登用

7 安全確立と風土改革の取り組みを検証する第三者機関の設立を求めます

(1) 基本的考え方

今回のような事象は二度と発生させてはなりません。そういう意味でも、労使自らが責任を持って不退転の決意で信頼回復に資する取り組みを積み重ねていかなければなりません。一方で、安全確立がなされているか企業風土改革が進捗しているかといった点についての第三者の視点による客観的な検証が必要と考えます。そのためにも、有識者で構成される第三者委員会を設置することにより、健全な経営判断を行うにあたっての外部からの適切な助言が経営に反映できる仕組みの創設を求めます。

(2) 具体的な方策

- 安全確立に向けた履行状況、企業風土改革の進捗を適宜検証し、経営に対して助言を発することのできる第三者機関の設置
- 同機関からの助言が適切に経営へ反映される仕組みの構築

8 中長期的視点に立脚した経営支援策の実施を求めます

(1) 基本的考え方

J R北海道は極めて脆弱な経営基盤の上に成り立っています。会社発足と同時に経営安定基金が措置され、また様々な税制支援措置を講じて頂きました。しかし、道内では急激な人口減少や過疎化・高齢化が進み、会社発足当初に比べても経営環境は悪化の一途を辿っています。そうした環境の変化を踏まえ、決して対処療法的措置ではなく、鉄道を地域の足としてどのように維持していくかという中長期的視点に立脚した経営支援を行政に求めていきます。

(2) 具体的な方策

- **現下の取り巻く環境、経営安定基金運用益低下などを十分に勘案した行政による支援措置の検討**
これほどの事故や不祥事を発生させてしまった以上、まず手掛けるべきは企業改革や風土改革であり、そうした改革抜きの行政からの支援措置拡充は本末転倒と考える
単なる経営安定基金の上乗せといった近視眼的な措置ではなく、中長期的な観点に立った措置を検討すべき
- **J R北海道と地域（北海道、沿線市町村）との連携強化と公共交通維持に向けた連携強化**