

平成26年6月19日開催

東名高速道2階建てバス飲酒運転事件は防げた ～先行事例で探る飲酒事件の原因究明と適切な対策～

山村 陽一

はじめに

2003年8月18日東名高速道において、お客様32名を乗せた2階建て高速バスが酒気帯び運転で蛇行、運転手が逮捕される事件が発生した。この事件は、運輸業として恥ずべき不祥事であることに加え、前年7月に発生した中央道高速バス酒酔い運転事件の再発防止に、バス業界あげて取り組んでいる最中に発生した。社会の厳しい批判にさらされ、社会的信用を失墜したばかりでなく、つくば新線開業という経営上重大な時期に、2年間、新事業免許停止処分を受け、新しい営業施策がうてず、事業運営上、重大な影響をうけた。

以下、この事件を未然に防げなかった原因を究明し、対策を検討する。

1、東名高速道事件に先行する主要な飲酒運転事件

- (1) 1999年 東名高速道トラック追突幼児2名焼死事件
 - ・ 高知運送はその後、役員が飲酒運転、廃業
 - ・ 危険運転致死傷罪制定のきっかけに
- (2) 2002年 中央高速道J R東海バス酒酔い運転事件
 - ・ 日本バス協会 飲酒運転防止マニュアル作成

* 国土交通省、バス協会 アルコール依存症予防対策はとらず

2、過去の自社内飲酒問題を、どう捉え、対処したか

- (1) 三ヶ日宿泊所ガラス破損事件 ⇒ 宿泊所内飲酒不可（戒告）
- (2) 三ヶ日飲食店救急車出勤事件 ⇒ 行く先地飲酒不可（出勤停止）
行き先地の長時間待機自由時間でも宿泊所及び行き先地での飲酒禁止
- (3) 訓練中生ビール飲酒指導運転士事件 ⇒ 不祥事防止対策（諭旨解雇）
投書先運輸局への説明、外部へ秘匿に留意、異常な個人事件として処理
- (4) 早朝到着運転士構内酒酔い歩行事件 ⇒ 規程違反再発防止（諭旨解雇）
行き先地の宿泊管理強化。職場風土改善対策はJ Rバス東北へ業務移管
- (5) 早朝信号無視パトカー追跡逃走事件 : 不祥事・服務規律（諭旨解雇）
調査後、個人的なプロ意識の欠如、若年運転手の異常な行動として対処
- (6) 事務室内管理者酒臭事件 : 単身赴任管理者の不注意（総務部長説諭）
ひそやかな注意指導、単身赴任管理者の日常生活注意喚起・人事処理
（山村が「介入」専門病院へつなぐ。退職まで断酒、後再飲酒・死亡）

* 倫理観欠如と判断、外部へ秘匿を重視（責任追及もひそかに。見せしめ効果は内部に限定）他バス会社にも同様事例。業界内では他人事意識

3、上記事例の分析から探る原因究明と抜本的な飲酒運転防止対策

- (1) 三ヶ日事件 : 乗務員宿泊所における集団飲酒慣行には存在意義あり
 - ・ 飲酒慣行の背景には、職場間の情報交換、新人へ安全・技術教育がある
- (2) 指導運転士事件 ; 酒に寛容が、太っ腹な指導との評価。OBの影響
 - ・ 全指導運転士に、高速時代にふさわしい現代的な指導法の再教育
 - ・ 全指導運転士へ「アルコールの基礎知識」「節酒実践法」の教育・指導
 - ・ 指導運転士登用時カリキュラム再検討。不祥事をふくめた事例研究
- (3) 構内酒酔い歩行（安着祝い） : バス業界の慣行（高速長距離運転）
 - ・ 飲酒コントロールを失った仲間をかばう「依存症を促進＝罪」との教育
 - ・ うわさの究明と介入「真実発見、本人の事実直面、反省、行動の変化」
- (4) 信号無視事件 : 多量飲酒仲間のかばい合い。集会翌日休暇が通例
 - ・ 全社員へ、飲酒量と飲酒問題の啓蒙教育（同席の飲まない者の責任明示）
 - ・ 多量飲酒者や問題飲酒者へ飲酒行動を変容させる教育プログラムの実施
 - ・ 「多量飲酒の翌朝の酒気帯びの判断・行動の危険性」の全社的徹底
- (5) 酒臭事件 : 新人女子社員指摘（伝統、なれ、寛容、依存症の無知）
 - ・ 全社的な「アルコールの知識・依存症」教育。「介入」できる人材育成

4、東名高速道2階建てバス酒酔い運転事件の概要

(1) 事件経過

- ・ アルコール検知器反応なし。対面点呼酒臭なし
- ・ 車両点検時 缶チューハイ飲酒
- ・ 停留所2箇所ペットボトル焼酎お茶割り2本飲酒
- ・ 鮎沢パーキングエリア お茶ペットボトル購入 焼酎お茶割り飲酒
- ・ 蛇行運転、後続車の通報により浜松パーキングエリア 現行犯逮捕

* 運転手 32歳 アルコール依存症。私を含め関係者、依存症認識なし

5、飲酒運転事故にもハイインリッヒの法則（災害発生率1：29：300）が成立

- (1) 会社の大事件（東名高速酒酔い運転）前の飲酒問題事件（29）は不祥事
- (2) 軽微な酒気帯びのデータはないから確率論的に追及できない
- (3) 会社全体、業界、地域と広げ事例を集めれば、29に相当する事件が存在
- (4) 酒気帯び勤務は（29）に入る予兆（本社報告はされない場合が多かった）

6、事件が個人の責任追及で終わり、職場全体の原因究明がすすまない理由

- (1) 仲間内では、酒の問題があると知られているが、事件は個人問題の理解
- (2) 現場管理者は、特定人間の行動として、職場風土の問題と見ない傾向
- (3) 本社関係者は、不祥事として厳罰に処分、全体への見せしめとしがち
- (4) 業界は、信用が落ちたとの迷惑意識。身近にある事例とは考えない
- (5) 事件が個別に多様な姿で発生。特別な人間の起こした事件として対処

* 一般的に組織は個別の不祥事はできるだけ外部へは隠したい心理が働く

7、アルコール検知器の効用と限界

(1) 効用

- ・ 水際で防止（ただし、事業者にとっては、事故発生）大事故の卵発見
- ・ 飲酒コントロール可能者の飲酒行動改善（正しい教育。指導がある前提）
- ・ 処分者発生による職場規律引き締め（効果は同一職場でも半年程度）
- ・ 対社会的には、見かけ上、自覚に頼らぬ厳重な飲酒運転防止対策

(2) 限界

- ・ 検知器にかからぬギリギリの飲酒へ誘導（多量飲酒習慣を変えず）
- ・ 多量飲酒者の検知器のすりぬけ、ごまかし、かばいあいを発生させる
- ・ 検知器対策（正確な使用・メンテ）におわれ、多量飲酒改善がおろそか
- ・ 社会的には、多量飲酒者をより管理の甘い職場へ排斥。飲酒運転危険拡大

* 検知器導入時にアルコール教育をし、その効果測定に検知器使用が有効

8、正しいアルコール知識の教育と節酒実践法の指導の必要性

- (1) 中途半端なアルコール知識（酒飲み都合の良い俗説）の是正
- (2) ガマンするだけで、変えない多量飲酒習慣の改善（ガマンはストレス）
- (3) 望ましい飲酒行動とそれにいたる具体的方法の指導、トレースが不可欠

9、人材育成

- (1) 既存の教育とマンパワー：帯に短かし（保健師）たすきに長し（精神医）
- (2) 正しいアルコール知識と節酒実践法の指導ができる人材育成・配置

10、結論

- (1) 一見無関係な事故でも、アルコール問題の予兆。「丁寧に分析」し、根本原因を究明して、適切な対策を打てば、大事件の防止は可能。
- (2) 飲酒運転防止には「節度ある適度な飲酒」ができる社員の育成が不可欠
- (3) 「アルコールの正しい知識」「節酒実践法」を教育指導する人材の確保
- (4) アルコール依存症者を専門病院、自助グループへつなぐ「介入」の体制
- (5) 運転事故防止と同等の原因究明と対策が必要なことの経営幹部の理解

おわりに

2014年6月1日 アルコール健康障害対策基本法が施行された。この法律はアルコール依存症をはじめとして、酒類の不適切な使用による多くの問題を国民的課題として受け止め、国、地方自治体、医療従事者、事業者、国民がそれぞれの立場で真剣に取り組むための基本法である。10年前には、アルコール関連問題について経営者も行政も、社会的問題としての受け止めは弱かった。10年間、この問題に取り組んできた私には感無量である。この時期にライフワーク原点を振り返る機会をいただいたことに深く感謝したい。なお、この論考は、山村個人の考察であり、会社の見解ではない。