

平成18年10月以降採用社員の昇給基礎額の一律400円加算を勝ち取る!

JRバス関東本部 17春闘〜18春闘で職場から積み上げた格差是正のたまたかの成果を確認しよう

JRバス関東本部は4月18日、申12号「平成18年10月以降採用社員の昇給基礎額および諸手当増額等に関する申し入れ」について受結しました。

「新人事賃金制度」は平成18年10月以降採用社員から実施され、10年が経過しました。現在、新人事賃金制度対象者は319名、旧人事賃金制度対象者は381名となりました。「社員の賃金制度が2つあるのはおかしい」という声は年々高まり、特に制度の切り替え時期に入社した組合員からは「正社員登用の時期によって賃金に格差があることが納得できない」という声も出ています。組合員間の感情や軋轢などは議論を通じて乗り越え、明るく風通しの良い職場を目指して取り組んできました。

18春闘においてJRバス関東は回答指定日に受結し、その議事録確認において「社員の基本給に関する申し入れ」について「昇給基礎額を一律400円加算」という申し入れを「春のたまたか後半戦」と位置づけています。昨年と同様の改定を実施した時は旧制度の組合員から「なぜ俺たちの昇給額は上がらないのか」という声が多く出されましたが、分会とバス関東本部で粘り強く議論を重ね「旧制度社員の昇給額の方が高いので、額の低い新制度社員のためにたまたかおう」と意思を一致させました。全組合員で賃金本質論を学びながら「ベアは一律」そして「定昇改定は新制度組合員のために」というたまたかをつくりだせたことは18春闘の大きな成果となりました。

現在、高齢化が進むバス職場の喫緊の課題である「55歳以上の基本給減額制度(満55歳以降90%、満57歳以降80%)の廃止」を求めるとともに、18春闘交渉過程で労使確認した「基本給減額制度の改正の実施方法を早急に貴側と議論する」議事録確認を基本として、全17分会の総団結で「春のたまたか後半戦」を全組合員と家族と共に要求実現に向けて奮闘します。

(JRバス関東本部発)

資格級	現行	改正額
社員3級	1,800円	2,200円
社員2級	1,800円	2,200円
社員1級	2,000円	2,400円
指導2級	2,400円	2,800円
指導1級	2,400円	2,800円
主任級	2,600円	3,000円
指導主任	2,800円	3,200円
業務管理3級	3,000円	3,400円
業務管理2級	3,000円	3,400円
業務管理1級	3,000円	3,400円



福知山線事故から13年

福知山線事故を教訓に安全風土再確立の運動を職場からつくりだそう

JR西日本福知山線脱線事故から13年が過ぎた5月25日、JR西日本は追悼慰霊式を営み、事故発生とほぼ同時刻に現場を通過した快速列車では「この事故を心に刻み、安全運行に努め、改めてお客さまから安心と信頼をいただけるよう、全力をあげて取り組んで参ります」と車内放送が流れた。

しかし、事故の遺族や負傷者は、昨年12月に発生した新幹線台車亀裂問題について「事故は私たちの生活をすべて変えた。教訓として残らなければ、何だったのだろうか」と涙ながらに語った。JR西日本来島社長は昨年12月に新幹線の台車に破断寸前の亀裂が見つかった問題に触れ「鉄道の安全に対する信頼を揺るがした。事故を心に刻み、安全最優先の風土を構築する」と改めて誓ったと、報道されている。

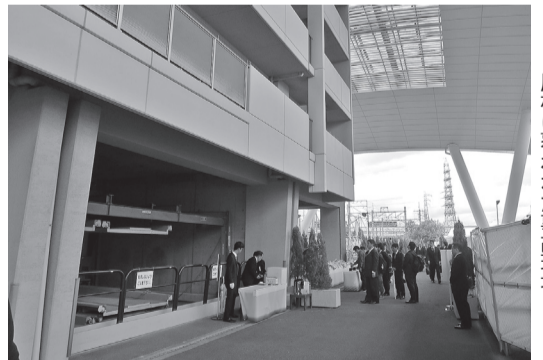
航空・鉄道事故調査委員会は、鉄道事故調査報告書(平成19年6月28日)で事故原因を、運転士のブレーキ使用が遅れたためとし、ブレーキ使用が遅れたことについては①虚偽報告を求めた車内電話を切られたと思い、車掌と輸送指令の交信に特段の注意を払っていたこと②日勤教育を受けさせられることを懸念するいい訳等を考えていた等から注意が運転から離れた。さらに、インシデント等が発生させた運転士にペナルティである受け取られることにある日勤教育又は懲戒処分等を行い、その報告を怠り又は虚偽報告を行った運転士にはより厳しい日勤教育又は懲戒処分等を行うという同社の運転士管理方法が関与した可能性が考えられるとした。

「新幹線台車亀裂事故」変わらぬ 営利優先・運行優先体質

しかし、昨年12月に発生した新幹線台車亀裂事故の対応からは、遺族の方々や専門家が指摘するように、JR西日本の経営体質は何も変わっていない。

新幹線「のぞみ」の台車に亀裂が生じたまま運転が続けられた問題で社員は、「運行時間や車両数に余裕が少ないこと」「5分でも遅れたら取り戻せない」「JR西日本は40編成、異常があったときの代替車両のやりくりに影響しやすい」「車両保守担当者や指令員が運転停止

の判断を相手任せにした」と指摘する。会社は、運転を続けた要因について、「遅延に対する恐れはある」と、現場社員にかかる定時運行のプレッシャーを認め、異常なしと確認できない場合は、ためらわず停止させる方針を打ち出した。だが、来島社長は会見で「止めるのは勇気がいる」と述べ、ダイヤ優先主義からの脱却が容易でないことも浮き彫りになった。



屋根に覆われた事故現場

「命令と服従」の 経営姿勢が生み出した

福知山線事故は4月25日に突然発生した訳ではない。1987年4月1日に発足したJR西日本はJR本州三社のなかでは一番脆弱であり、経営基盤の確立・黒字基調の経営にすることを第一とし、営利優先・運行第一・コスト削減の経営方針となった。また、その方針に反対する労働組合には嫌悪感をもった。

このような経営方針の下で、事故は多発した。安全への設備投資は大幅なコストアップにつながるから、事故の原因は社員の基本動作や指差喚呼の欠如にあると決めつけ、事故の責任を社員の責任に転嫁した。乗務員は些細なミスでも頻繁に「乗務停止」という処分が課せられ、再教育を理由にした懲罰的な日勤教育が強制された。

さらに、1991年5月JR西労組から脱退しJR西労が結成されると、教育と称して①会社への服従を求める②乗務停止期間が長期化③他の社員への見せしめ的な日勤教育が実施され、管理者の姿勢が居高高になる。など、事故再発防止教育から労働組合対策や労務管理の徹底と大きく変更された。そして、1997年3月、JR発足10年、阪

神・淡路大震災からの復興・再生の年に①京都駅ビル開業②新幹線500系投入③JR東西線の開業というプロジェクトの実施と私鉄との競争に勝つことを宣言した。この経営トップの考えに基づいて、賃金制度(2000・4)等が改悪され、勤務評価制度が色濃くなった。さらに、事故やミスを起こした社員に対するペナルティとして、反省文の強制や再発防止とは一切関係のない「草むしり」や「さらし者」にすることによって、精神的な屈辱を与えられ、2006年当時、駅・運転区所・車掌区などで21名もの社員が自殺している。このように、ミスした社員や管理者に意見する社員は「日勤教育」や「罵声」「恫喝」で黙らせ、経営者や管理者への「命令と服従」を強いてきた経営姿勢が事故を生み出した要因である。

鉄道業として安全最優先の 企業文化を築くために

JR東日本もJR西日本と同様に発足当初、黒字基調の企業にするために、徹底的な経費削減が行われ、「ただ働き」や「たご足増収」が当たり前の職場がつけられていた。また、列車の遅れに対する責任が追及され、職場は暗く、重大事故が続いた。

JR東労組は、事故対策を労使で議論する安全協会の開催やチャレンジ・セーフティ運動の充実など、現場第一線の社員の声が安全確保に反映されるよう取り組んだ。また、安全シンポジウムを開催し、「安全なしに労働なし」と労働組合の価値観を明確にし、現場第一主義が安全第一の原点であり、その根底にあるのは人間第一主義であることから、事故から学ぶ「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を創り出した。そして、JR東日本労使で国際鉄道安全会議を開催するなど「責任追及から原因究明へ」と安全哲学を世界に発信した。

しかし、JR東日本でも事故の責任を現場や当該者の責任へと切り縮める経営姿勢が現れている。福知山線事故を「他山の石」とし、経営側が利益優先から安全第一の企業風土へと改めなければならない。「ペナルティを科すこと」は、一時の効果は現れるが対策にはならない。「と専門家は言う。現場社員を第一に考え、社員を育てる企業風土が安全を最優先する企業文化を育てることにつながる。