

## JR東労組は働く者のための労働組合であり続けます！



JR東労組は、会社より提案されていた乗務員勤務制度見直しについて8月30日妥結した。今回提案された本施策の大きな特徴点として会社は「特性」と「特殊性」という概念を改めて明確に示してきた。広辞苑によれば「特性」とは「そのものだけが有する他と違った特別の性質」、「特殊」とは「普通と異なること。特別であること」と記載されている。我々は、「移動する列車に拘束され、不安定な状態に置かれた上で、安全・安定輸送を全うする使命を果たすという高い労働の質」を「乗務労働の特殊性」と規定してきた。しかし、会社は「乗務労働の特殊性」を主張することは「系統間に優劣をつける」ことになるとして、本提案ではどの職種にも「特性はある」と定義した。結果として会社は、乗務労働の「不規則・不定型な勤務」を「特殊性」と規定した。この様に「乗務労働の特殊性」を「特性」に置き換え、平易にすることで「特殊性」を排除し、この先における系統間の融合を容易にしようとしてきたのではないか。

### 組合員一人ひとりの声を組織の声へ高めよう！ JR東労組は働く者のための労働組合であり続けます！

JR西日本に至っては、トンネル走行中に新幹線の車両カバリーが脱落し乗客が負傷した事故を受け、車両検修社員を時速300km/hの高速運転を行っている新幹線の上下線間に座らせる「300km/h近接体感研修」が発覚した。常軌を逸して

おり、「研修」と呼べるものではないが、JR西日本は「何も問題ない」として現在も実施している。そもそも、車両カバリー脱落事故と風圧体験がなぜ結びつきの、観念的であり全く理解できない暴挙だ。まさに労働者を「社畜」扱いするものであり、人間としての尊厳を持つ労働者への冒瀆である。

以前、JR東日本でもドア締めにより乗客を挟んだ当該の車掌に対し、訓練車両を使用してドアを挟ませるといった体感訓練なる事態が発生した。最近では、工具を紛失した社員に対し、ミーティングで現場長から謝罪を求められ応じたという事象も発生している。まさに管理する側の暴走ではないだろうか。

この様な管理責任者は、この間JR東労組が打ち出してきた「責任追及から原因究明」という安全哲学を学び直し、安全だけではなくすべての事柄にこの哲学を引き寄せ、根本原因を除去するための真摯な姿勢を持つべきだ。また、役職上の地位を利用して、自分の力であるかのように権力を振りかざしてはならない。

各企業で問題になっているハラスメント、セクハラやパワハラなどに対して、社員という個人では意見を言いつらい。また、第三者機関に改善の指導も期待できない。だからこそ人間第一を基本とし、労働者の立場に立つ労働組合であり続けなければならない。そして、労働組合のチェック機能を高め経営側と議論し、具体的な改善策を生み出していくことが求められている。

職場からの関わりで乗務員勤務制度をゼロベースにするなど、青本の基本的な考え方を残させた事は「乗務労働の特殊性」を会社に認めさせたに等しい大きな成果と言える。すべての要求が前進したわけではないが、施策実施後の検証運動を通じて諸課題については組合の要求が高めながら、その克服の闘いを継続的に進めていくことがJR東労組運動の真骨頂である。

社員＝労働者は、個人的には弱者であり、経営権に対しては同等に対峙できない。しかし、労働組合に結果することで、個人的意見を組織的要求に高める事が可能となる。そして労働組合は、憲法・労働法では経営側と対等な立場であることが明記されている。だから団体交渉で忌憚のない意見を述べる事が可能なのだ。まさにこの間の施策などに対する団体交渉の積み重ねがその現れである。

決まることができるものではないし、「ゲーム」感覚で決定できるものではない。

この様な世の中だからこそ、労働組合の必要性は高まっている。今こそ、JR東労組を再確立し、会社発展を通じた「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場の創造、そして結果する組合員の労働条件向上、平和で明るい未来を目指して、共に取り組んでいこう。

職場の仲間と一緒に「東風（こち）」を読もう！