

(2)

明確に示してきた。広辞苑に 今回提案された本施策の大き 「特殊性」という概念を改め 「そのもの

だけが有する他と違った特別の性質」、「特殊」と 「普通と異なること。特別であること」と記載

性」を排除し、この先における系統間の融 則・不定型な勤務」を「特殊性」と規定し 全・安定輸送を全うする使命を果たすとい 東され、不安定な状態に置かれた上で、安 されている。我々は、「移動する列車に拘 性」に置き換え、平易にすることで「特殊 劣をつける」ことになるとして、 の特殊性」を主張することは「系統間に はどの職種にも「特性はある」と定義し 結果として会社は、 しかし、会社は「乗務労 乗務労働の「不規 を「特 ー人ひとりの声を組織の声へ **ラ労組は働く者のための労働組合であり続けます**

を会社に認めさせたに等しい大きな成果と え方を残させた事は「乗務労働の特殊性」 問じついては組合の要求に高めながら、 職場からの闘いで乗務員勤務制度をゼロ の克服の闘いを継続的に行っていくこと ジャパンビバレッジという会社で「有給 JR東労組運動の真骨頂である。 いが、施策実施後の検証運動を通じて諸

決定できるものでは決してない。 を認めるという論外な事件が発生した。有給休暇 、ャンス」なるメールを支店長が部下に送 で決定するものではないし、「ゲーム」感覚で つけ、クイズに正解すれば「有給休暇」の取得 上司の個人的な判

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

共に取り組んでいこう。

である。 であり、

に腕を挟ませるという「体感訓練」なる事態が発生

ざに管理する側の暴走ではないだろうか。 られ応じたという事象も発生している。ま この様な管理責任者は、この間JR東労 た。最近では、工具を紛失した社員に対 ミーティングで現場長から謝罪を求め

明」という安全哲学を学び直し、安全だけ 組が打ち出してきた「責任追及から原因究 かざしてはならない を持つべきだ。また、役職上の地位を利用 せ、根本原因を除去するための真摯な姿勢

を高め経営側と議論し、具体的な改善策を らない。そして、労働組合のチェック機能 立場に立つ労働組合であり続けなければな 第三者機関に改善の指導も期待できない。 たからこそ人間第一を基本とし、労働者の 各企業で問題になっているハラスメン

生み出していくことが求められている。 値人的意見を組織的要求に高める事が可能 社員 = 労働者は、個人的には弱者であ 経営権に対しては同等に対峙できな しかし、労働組合に結集することで、

きがい」のある職場の創造、そして結集する組合 は高まっている。今こそ、JR東労組を再確立 ことが可能なのだ。まさにこの間の施策などに対 いる。だから団体交渉で忌憚のない意見を述べる では経営側と対等な立場であることが明記されて この様な世の中だからこそ、労働組合の必要性 会社発展を通じた「安全・健康・ゆとり・働 平和で明るい未来を目指

る。そもそも、車両カバー脱落事故と風圧体験が 「研修」と呼べるものではないが、 人間としての尊厳を持つ労働者への冒涜 まさに労働者を「社畜」扱いするもの

JR東日本でもドア締めにより乗客を挟 訓練車両を使用してドア

か」と言われた。そのことに対して「自分は変わらない。 辞めない」と明確にすることによって、その後は話されなくなった。

ません。また「いつ・どこで・誰に・どのようなことを言われたのか」 組合員は自ら「JR東労組を脱退しない」と、意志を明確にすること で、それ以降の慫慂はなくなったことを私たちは教訓にしなければなり で具体的に把握して全体化することを意識し、たたかいを積み上げ共有 化することが重要です。 このように職場において、何度も慫慂が行われ、怒りの限界に達した

在意義を次のように語っています。 せることで仲間と心を通わせているからです。そして、 しのことをなし得るのは、 自らの姿勢を明確にすることは、決して容易なことではありません。 仲間との議論を通じて自らを鍛え、奮い立た JR東労組の存

- 労働組合がなくなってしまえば、組合員・家族を路頭に迷わせてしまう 根性で残っている。その根拠は労働組合の必要性があるからであり、
- らこそ自分は脱退しない。 た。当たり前のことを当たり前に思ってはいけない。 これまで労働組合として要求し、多くの職場の問題点を改善してき この実感があるか
- 社友会は労働組合ではなく、 会社の発展を目指すのは労働組合であり、社友会ではない。 団体交渉権もない。本当の意味で仲間を

を行いながら、

L共に奮闘していきましょう。

とし、組織現実に

ここに貫かれて

守り、

組合を自分の損得だけで考えてはいけ

においても組織数が減少しています。 員は減少しました。そのような組織現実において、 18春闘における組織脱退が発生している中、JR東労組工務部会の組 盛岡地本工務部会

開催することによって認識の一致を図り、今日まで積み上げてきまり 現実を突きつけられ、 少数の分会の中で、これからどうしていくのかが不安」など、痛切な 「職場では何が起きているのかなかなか伝わらない 盛岡地本工務部会として月に1回の意見交換会を

中で、職場で悩み苦しみたたかい抜いてきたことが堂々と語られました。 8月25日に開催した「盛岡地本工務部会定期総会&バーベキュー」

断ることで、 現場の管理者から「ストをやろうとした組合だが、まだ残っているの 「脱退届を一回書いてみないか」と言われた。自らの意志でハッキリ 不当労働行為を許すことはなかった。

とを明確に指し

労組とは何か?」を自らの言葉で語り、 として、声を挙げることが非常に大事。 かります。仲間・家族を守り、会社の発 JR東労組を身近に感じていることが分 場で踏ん張っている。 展を目指すのはJR東労組以外にないこ から、自分は抜けていない。 ない。脱退すれば協約で守られないこと ない。一人では何もできない。労働組合 ・今までやってきたことを無駄にしたく ・自分の将来や仲間のことを考えて、職 多くの仲間が「自分にとってのJR東

しています。

脱退した多くの仲間は、不安に思っている」と職場で奮闘している

の声も出されています。自分にとってのJR東労組は何かを今後も明確 い。自分の弱さや失敗を語ることができるのが労働組合の場である」と 組合員は現実を掴んでいます。また「職場では本音で話せないことが多 りました。 ていくことを確認し、大いに盛り上がった定期総会&バーベキューとな にしていくと同時に、定期的な意見交換会の場に参加する仲間を増やし

浮き足立ってしまっているときに、顔と顔を合わせる場を意識的に創り 盛岡地本工務部会のたたかいの最大の教訓は、脱退が職場で発生して したことです。 苦しんでいる悩みや本音を出し合い、 心通う仲間が

組が築いてきた運動づくりの歴史であ きています。そして、この場を通じて つながっています。まさに、JR東労 たな一歩を踏み出していること」へと たかいを創り出り に向けて、受け身ではなく分会から新 「自分の意志を明確にし、職場からた たからこそ、 組織の財産で ・安心感を得ることがで したこと」「組織拡大

