



秋のたなかい最中、各地本の政策フォーラムが開催されている。政策フォーラムは、JR東労組が労働組合として「政策の提起できる集団」へと能力を高める取り組みとして、1988年に開催された。また、東中野駅構内で発生した列車追突事故を契機に、1989年政策フォーラムを「安全シンポジウム」と位置づけ開催したこともあった。1990年には、「国際鉄道安全労組会議」が開催され、世界の国々がそれぞれの条件と労使の立場を乗り越え、21世紀の鉄道の発展のために議論し、「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を世界共通の価値観としてきた。

2018年10月21日、25日、ダブリン（アイルランド）において、「国際鉄道安全会議2018」が開催される。JR東労組からは、「駅構内入換時に誤出発停止装置が動作した事象」に対して、「正しい報告と処分・指導のあり方、何でも言い合える風土を創り出すためにどうすべきか」について、本人の証言をもとに原因究明し、鉄道員としてあるべき姿を、ヒューマンファクターの観点から追求し対策を提言する。

2017年3月18日、奥羽本線・山形駅構内で、左沢線320D運転士が入換作業中、所定停止位置（白停止位置目標）では目視がしづらことから、所定停止位置目標を超えて、入換信号機手前まで進めようとした。しかし、誤出発によりATS（自動列車停止装置）が動作し、入換信号機手前で停車した。本人は、当該の入換信号機は進行現示だったと証言している。

当該箇所は乗務員の誰もが、所定停止位置から入換信号機の開通確認を行っていく箇所であった。支社からは注意喚起が行われただけで、職場では定例訓練で所定停止位置目標の問題や電柱の位置の問題など議論がされた。当該運転士は、日頃から所定停止位置目標を超えて、入換信号機を確認していることについて改めて反省した。

ところが、突如3ヶ月後の6月29日に「なぜ、ルールを守らなかったのか」と、人事課主導の本人への聞き取りが行われた。そして「普段からル

## 今こそ、原因究明委員会の議論を強化し 風通しの良い職場風土をつくり出そう!!

ールを知りながらもルールに反して入換を行っていたことは事故に繋がりがかねない危険な行為であり、社員として極めて不都合である」とし、2017年9月1日に訓告処分が発表された。

今回の運転士の事象から、ヒューマンファクターの視点に基づき「意図しないルール違反」「意図したルール違反」を分析した中で、以下の内容で提言することとした。具体的には、①「ルール・規則のあるべき姿」を現場レベルから再度考え、明示することで意識を統一すること②人材育成の視点から「ほめる」文化を醸成させること③「報告する」職場の風土を管理者レベルから構築させること④「処分・罰則」よりも「指導・教育」を重視させることを、当事者からの自己申告に基づき、具体的に職場での議論を深めていかなければならない。

正直に報告しても罰せられるならば、『都合の悪いことは隠そう』となるのは人間の心理である。それでは、原因究明どころか対策すら講じられず、年月が経つ程事象が風化し、同種事故が繰り返される危険性がある。だからこそ、職場での原因究明委員会の活動を強化し、安全を最優先にする職場風土をJR東労組の手でつくり上げていくべきではないか。

時代が変わり、効率化やシステム化が進んでも、最終的には人の知恵と力を欠かすことはできない。職場から何でも言い合える風土の下で、当事者と共に同種事故を二度と繰り返さないためには会社だけでなく、労働組合の力も必要である。労使で築いてきた「事故から共に学ぶ謙虚な姿勢」と「事故原因の徹底した究明の議論」を過去の出来事として葬り去ってはならない。敵意主義に切り縮め、隠蔽する風土を許さない立場を鮮明にし、国際鉄道安全会議で世界の労働者に訴えるものである。

『変革2027』で示されているように、今後は一つの業務に固執しない「社員の多能化」が目指されている。労働組合として雇用を守ることや労働条件の向上は当然の任務である。そして、職場の現実を的確・正確に把握し、会社との議論を積み重ね、職場の動きやすさや動きがいを向上させ、労働者の実感につながる大きな役割だ。これが、JR東労組の歴史的教訓である。

# 家族・親戚・友人に入社を薦めたいと思える会社を創り出そう!!

## 秋田地本総対話行動の展開!!



### 全組合員で創り出した総対話行動

秋田運輸区分会では9月18日〜20日の3日間、総対話行動を開催しました。

今回、全組合員の声を吸い上げて、安全で働きやすい職場を創り出し、JR東労組の再生につなげていくために開催しました。①JR東労組に対する想い ②JR東労組に対する意見・要望 ③職場の問題 を中心しながら対話を行い、期間中にはほぼ全組合員が参加しました。勤務や用事があって参加できない組合員には後日フォローを行っています。また、出向・エルダー組合員対象にも意見交換会を開催し、全組合員と本音で話しをする場を意識して創り出しています。

### 参加した組合員からの率直な感想

「職場と家の往復だけでは、何も情報が入ってこない」「以前よりも話を聞いてくれるようになったのが感じられる」「本音で話ができる場を今後も創り出してほしい」「自分の都合の良い時間に合わせて対応してもらえたのが嬉しい」「相互に相談することで、仲間との関係がより深まった」「安心して仕事をするために、小さな問題でも共有化して改善することが必要」など、職場を良くするために集まり、想いを出し合っていくことの重要性が語られました。分会として心の底からの不満や愚痴、悩みを普段から聞くことが出来なかったと反省すると共に、総対話行動を楽しみにしていた仲間がいることも嬉しかったです。

### 組合員の不安・悩みに向き合える分会づくり

試験の面接練習を行った際に、労使関係について話され、分会として抗議したことを総対話に参加した組合員と共有化しました。「試験に合格するために必死に勉強、先輩のアドバイスをもらいながら頑張っているのに、利益誘導で悩ませたり不安を与えている方々を心を弄ぶのはいかがなものか」「安全に影響するようなのは、あってはならない」「相談をすれば、分会はすぐに動いてくれる」など、職場で悩んでいる組合員に対して親身になってくれるのは分会であることが明確となりました。悩みを発し、そこに逃げずに向き合い、一

# 秋田運輸区分会では3日間の開催で ほぼ全組合員が参加し、本音で話し合える場の温かさを実感

人ひとり強くなるのが非常に重要であることを議論しました。

また「協約・協定が破棄されるのではないかと噂が広まって不安になった時期があった」とも組合員から出されました。ある職場では「ゴールデンウィーク後に何かが起きる」などと言われ脱退が加速したこともあり、根拠のない噂には流されない自分を創り出していかなければなりません。

### 会社・労働組合を発展させてきた過程

昭和採用の先輩からも、総対話終了後も国鉄改革の当時の思いを伝えてくれるなど、充実した総対話となりました。

1987年3月3日、所属していた組合の歴史や性格、考え方も異なる多くの組合員が結集して、JR東労組が誕生しました。二度と組合員を雇用不安に陥れることのないようにと国鉄改革の原点に立ってスタートしました。対決型や癒着型の労使関係を克服した労使協力という新しい労使関係を確立し、これを基盤に会社の発展と組合員・家族の幸せを実現するという基本理念が形成されました。組合員の職場からの奮闘により、JR東日本の経営は、極めて順調に推移してきたと言っても過言ではありません。

### 心の拠り所になる組織を創り出そう

現在もこの理念は変わらずに、堂々と家族・親戚・友人に入社を薦めたいと思える会社・職場を目指し、労働組合としてできることから築き上げていくしかありません。

職場には奮闘している組合員が存在しています。また、脱退を余儀なくされた仲間も、JR東労組の動向に注目しています。JR東労組を再生させていくためには、地道な運動の積み上げが必要です。8月31日に開催した分会大会には、50名の仲間が結果し、今までのような役員中心の押し付け運動ではなく、組合員一人ひとりの声を受け止め、全組合員で担う地道な運動づくりで失ってしまった信頼を取り戻していくことを確認しています。

総対話行動の時間が終了しても「話を聞いてほしい」「現状をもっと知りたい」と仲間が集っていました。本当の意味で、分会が心の拠り所になるような組織づくりが必要であり、分会運動の変化が組合員に伝わり、新生JR東労組を実感できるのだという教訓を得ました。

