

山口執行委員長

挨拶 (要旨)



責任追及ではなく

原因究明の風土を創り出そう

10月21日、台湾北東部で特急が脱線し、18名が死亡、200名以上が負傷する事故が発生しました。検察の調査では速度超過が原因と言われ、運転士が自動ブレーキを動作させるATP(自動列車防護装置)を切っていた事実が明らかになっています。しかし、私たちがまず行うことは徹底した原因究明です。JR東日本も利益を追求する経営者としての立場は、台湾鉄道と同質です。JR総連と共に真の原因究明に向けて、台湾の仲間と連携していきます。

9月30日、東北新幹線で水沢江刺駅を二分遅れて通過する事故が発生しました。原因は重度のSASによる居眠りですが、指令から呼び出され遅延理由を聞かれたときに、気が動転して、「とっさに」「計算間違い」と答えてしまいました。自区到着後に正直に理由を話し、指導助役からも「問題ない」と見解が出されてしまいました。ところが休みを挟んだ10月3日以降、日勤が指定されました。本人と管理者とのやりとりの中で、パワハラを越えた脅迫とも言えるやり

とりがあったのも事実です。この職場現実を許すことはできません。管理者の言動は「SASについては処分しない」という議事録確認からも逸脱しますし「同様の事象が起きた場合、正しい取り扱いをどのようにするべきか」という指導も見解も出されていません。これで責任を問われ、他職への転勤を強制されたのでは安心して仕事などできるはずがありません。

過去には、JR西労組組合員の服部さんが、会社からの執拗な追及により自殺に追い込まれた事件がありました。「責任追及」というJR西日本と全く同質のことが職場で起きていて、これは全職場にかかわる事態です。30年にわたって築き上げた風土の危機です。職場の隅々まで事象の全体化と組合員の決起を改めて要請します。

職場では、大宮地本の仲間が不当労働行為に對して、緻密な現実把握と議論によるたたかいをつくりあげてくれました。会社との議論を繰り返して、事象の発生を「遺憾」と言わしめるところまでたたかい抜いたことを教訓化しなければなりません。

10月4日の羽越本線羽後本荘駅構内での雨量マス点検時に発生した死亡事故、工務職場での作業責任者不足、夜間作業が月に17回もあるパトナー会社など、要員不足の中であって、自分の体に無理をしながら現場に行かなければならないような実態になっていないのかを検証すると共に、私たちは要員不足と真剣に向き合っていかなければなりません。

労働組合として「変革2027」に

どのように向き合うべきか

会社は7月3日、新たな経営ビジョン「変革2027」を発表しました。また11月6日には「グループ安全計画2023『進化』と『変革』」を発表しています。これまでの「鉄道を起点」から「ヒトを起点」へと転換し、従来の「運輸事業」は「輸送サービス」と位置づけが変まりました。その「輸送サービス」については、技術革新と生産性向上、さらに少子高齢化、AI・IoT等の技術革新などの社外の環境変化や、急速な世代交代、技術の急速な進歩、水平分業などの社内環境変化に対応するための新たな施策の実施を通じた質的变化が指されています。私たちは社外、社内の環境の変化は避けて通れない現実的課題であり、安全確保が鉄道輸送の最大の課題です。

一方で職場では「施策が実施されても描いた通りの結果が出ない。いつも施策の尻ぬぐいをするのは職場の組合員だ」という不満が蓄積されています。会社の予測を行けば、将来4万人を切る社員数で業務を運営していかねばならなくなります。しかも「変革2027」ではIT・Suicaサービス、生活サービスの領域を拡大し、輸送サービスとの比率を現在の3対7から4対6に変化させていくことを明らかにしています。「輸送サービス」、つまり直接鉄道に携わる人の割合が減っていくのと同様に、現在も内定辞退が出ていると言われている状況

において、年1700人の採用・人材確保が困難になると言われています。職場の要員不足が一層深刻になるといえることです。効率化施策から逃げ続けていけば、その行き着く先は「労働強化」であり、「安全の低下」です。労働組合として看過できない課題です。職場でのたたかいを強化し、全組合員で安全風土を築き上げよう

私たちは「安全、健康、ゆとり、働きがい」を掲げ、会社施策に対して正面から向き合っていきます。その際に必要なことは、職場の現実を正しく掴むこと、検証を正確に行うことです。職場の報告を受けて会社と議論するときに「現実の食い違い」が発生していることも事実です。「会社施策は上がたたかえばいい」という認識は拭きなければなりません。不当労働行為やパワハラたたかいは同様です。本部・地本だけでたたかうものではありません。いかにして、組合員と共に自らが高まりつつ、組織の総力として向き合っていくのが重要であり、職場こそ「たたかう」場所です。

私たちは18春闘の大敗北を乗り越え、新しいJR東労組運動をつくる決意しました。会社施策も安全やサービス品質を低下させない担保を確定させて、職場現実を対置して「つくり変える」たたかいに決起していきます。

盛岡新幹線運輸区では、パワハラ以上のことが発生しています。また、挨拶さえ返ってこない、風通しの悪い職場になり、不安を持ちながら業務を行っていることが報告されました。提言にもありましたが、正しい報告をして日勤教育や処分を行うことで、隠蔽体質の醸成につながる可能性があります。そして、本人への責任追及では、同種事故の再発防止にはつながりません。なぜ発生してしまったのか背後要因も含めて原因を究明していくことが、安全への近道です。

また、自分たちで議論して対策として導きだしたルールは、10年以上守り続けられている職場があります。なぜそのルールを守らなければならないのかを明確にし、一人ひとりが理解・納得して安全を積み上げていくことが必要です。

第一セッションの討論を通じて安全に対して妥協せず、職場から原因究明する力をさらに養っていくことを確認しました。

盛岡新幹線運輸区では、パワハラ以上のことが発生しています。また、挨拶さえ返ってこない、風通しの悪い職場になり、不安を持ちながら業務を行っていることが報告されました。提言にもありましたが、正しい報告をして日勤教育や処分を行うことで、隠蔽体質の醸成につながる可能性があります。そして、本人への責任追及では、同種事故の再発防止にはつながりません。なぜ発生してしまったのか背後要因も含めて原因を究明していくことが、安全への近道です。

また、自分たちで議論して対策として導きだしたルールは、10年以上守り続けられている職場があります。なぜそのルールを守らなければならないのかを明確にし、一人ひとりが理解・納得して安全を積み上げていくことが必要です。

第一セッション 原因究明・技術継承を通じた安全確立

各系統の技術継承の視点や「変革2027」で出されている働き方が変わる視点において、守るべきものは何か、安全・健康・ゆとり・働きがいなどをどのようにして創り出すのか議論しました。

新たな保全体系「モニタリング保全」が開始されます。「変革2027」では判断が重要であると展開していますが、検修職場では業務量が増加し、人材育成・技術継承などができない現実となっています。今後の検修職場を見据えた人材育成・技術継承が重要になってくるため、検修職場におけるライフサイクルを確立することで「経験・知識・感性」を磨き「ベテランから若手への技術継承」「安全・安定輸送を担う職場環境の構築」で「安全・ゆとり・働きがい」につなげていく必要性についての提言がありました。

送職や教育された監視員の配置と真の駅輸送のプロの育成について提言がありました。

さらには、原因究明の観点からは、事故を起こしてしまった当事者からの自己申告に基づいた対策を立てることが最も重要であり、厳罰主義に切り締め隠蔽する風土にさせてはなりません。そのためにもヒューマンファクターの視点に基づいて分析し、どうあるべきなのかについての提言がありました。

各系統における技術継承について

▼AIや機械では全て判断できない。最後の砦は人であり、技術力をいかにして身につけるのが重要▼今の職場に余力はない。精神論に頼っている状況を何とかしなければならぬ▼原因究明する力を分業として身につけなければならぬ▼真の安全を築くために、全体を見る視野が必要▼安全に対して、真剣に向かっているのはJR東労組だ▼駅輸送業務の人材育成が急務である▼職

盛岡新幹線運輸区分会のたたかいの報告

本人の口から転動希望を一刻も早く聞き出そうとするパワハラ的言動や、人権侵害ととられてもおかしくない事象が発生している。また、安全衛生委員会や、SASの一般的対応の流れを聞くことこの場合はそのような話をする場ではない」と区長が述べ、会議終了後には「次回からこういう発言をしたら議論の一切を打ち切るぞ」とし、社員の声が聞かない一方的な態度を示した。

会社の理不尽な姿勢を職場全体に明らかにすると共に、風通しの良い職場風土を築き上げるために、職場集会の開催と仲間との議論を積み重ねた。本人に事前通知が出された日に分会は緊急職場集会を開催し、80名が結果として怒りを打ち固めた。地本も緊急申し入れを行い、組織が一丸となって懲罰的日勤教育を許さず、原因究明に基づいた安全風土を創り出すためにたたかっている。最大の武器は団結と連帯であり、最後までたたかっていく。

盛岡新幹線運輸区では、パワハラ以上のことが発生しています。また、挨拶さえ返ってこない、風通しの悪い職場になり、不安を持ちながら業務を行っていることが報告されました。提言にもありましたが、正しい報告をして日勤教育や処分を行うことで、隠蔽体質の醸成につながる可能性があります。そして、本人への責任追及では、同種事故の再発防止にはつながりません。なぜ発生してしまったのか背後要因も含めて原因を究明していくことが、安全への近道です。

また、自分たちで議論して対策として導きだしたルールは、10年以上守り続けられている職場があります。なぜそのルールを守らなければならないのかを明確にし、一人ひとりが理解・納得して安全を積み上げていくことが必要です。

第二セッション 働きがいのある職場の創造と実現

営業職場において、依然として要員事情の深刻な状態が続いています。その課題に対して、担務や作業ダイヤを今一度見直し、本当に必要な要員を確保していくこと、異常時に強い鉄道に向けて、技術継承・技能伝承できる職場をつくるための提言がありました。

また、働きやすい職場環境・労働条件を創り出すために、組合員の声から出発した職場問題の解決や、責任を持ちながら業務を遂行し、さらにモチベーションを高めるためにも手当の新設・改善が重要であるという提言、鉄道のサービス向上と利便性における課題、ワンマン列車の利便性向上や、より良い地域ローカル線を残すための提言が行われました。