



11月11日・12日、JR東労組運動の大きな柱である「2018政策フォーラム」が横浜地本の万全な準備のもと開催された。12地本からの提言は多岐にわたったが、第一セッション「原因究明・技術継承を通じた安全確立」、第二セッション「働きがいのある職場の創造と実現」をテーマとして、「11機関」から力強く提言され議論を深めた。各機関は組織課題の克服を目的に据えつつ、否定的職場実態を明確にする中で、会社へのチェック機能の必要性を具体化した。2日間の議論を通じて、会社の理不尽な姿勢を許さず、職場現実を据えて課題に立ち向かい、JR東労組の信頼を築き上げ、組織拡大・強化のたたかいを12地本一体となって取り組んでいくことが確認された。

11月14日、申9号「2018年度年末手当に関する申し入れ」の第3回交渉において、昨年同月数の3・18ヶ月で席上妥結した。厳しい組織実態の渦中における職場での意志統一や徹布づくりなど、職場からの力強い激励を背にたたかってきた。創意工夫した取り組みに敬意を表す。

営業収益・運輸収入など第2四半期は過去最高であり、営業収益に至っては7期連続の増収である。この数字を出せたのは現場の苦闘があつたことである。しかし会社は、5期連続の賃金改善やエルダー制度変更などによる人件費の増、世の中全般にわたる人手不足による労務単価の今後の上昇などの懸念、更には生産性向上や諸施策について時間軸を意識しながらスピード感を持って議論していくことを主張。このような会社主張に対し各部会代表も、職場実態を明確にしつつ満額回答を求めた。

18春闘のたたかいによるJR東労組発足以来最大の危機的組織実態の中、緊張感を高めて臨んできた交渉団に対し示された回答3・18ヶ月は、職場で奮闘する組合員とご家族の期待に充分に応えられるものではないが、真摯な議論経過を踏まえ席上妥結とした。今後は19春闘へ向かう組織強化と、JR東日本の将来に責任を持つ組織の再構築に向け奮闘することを訴える。

職場の組合員の声が真実! 職場活動でいかなる攻撃にも抗していこう!

JR東労組は、第36回定期大会以降、職場の声を大事にして12地本が団結し、信頼回復、組織強化・拡大を方針に運動を進めてきた。「2018政策フォーラム」を12地本・全部会参加での開催、「昨年同月数3・18ヶ月」の回答も12地本一体となった職場からのたたかいがなければならなかった。

しかし、「真実の声」なるものがインターネット上に配信され、JR東労組本部を「御用本部」「残留執行部」などと罵り、組織内部でしか知り得ない情報を一部切り取り捏造しての匿名投稿や、本部と地本の電話のやり取りが事実を歪曲して掲載されている。このような行為は「JR東労組を憂ふ会」と同質であり、11月1日の臨時第9回中央執行委員会において組織破壊と断定した。そして「真実の声」の投稿者並びに情報提供者は規約60条(制裁)に該当し制裁申請に値することを明確にする。

JR東労組運動の基本は、職場活動、職場の現実である。「変革2027」は、私たち労働者とその働き方に大きな変革を訴えているが、具体的な働き方は見えてこない。何故なら人間労働が中心ではなく、AIやIoTなど、労働者にとって不確実な社会環境の変化しか提示されていないからである。目指される労働環境は、労働者のためのものでなく、生産性の向上を通じて資本の更なる膨張ということだ。綺麗なものだが描かれていないが、現実には労働者の人間性を更に否定する環境に放り込まれるということではないか。私たちは、積み重ねてきた政策提言の取り組みを強化し、これからも愚直に、職場に現れる実態から新たな環境を掴み取ることが重要である。

時代は大きな変革期を迎えている中、労働者らしく生き抜くことの重要性を国鉄改革経験者は痛感している。だからこそ、今しっかりと国鉄採用者から平成採用者への技術継承、技能伝承、労働者らしさを継承しよう!大きく変革する時代に流されないように、職場活動を強化しよう!職場の声を原動力に各種施策の検証運動、原因究明委員会の更なる強化で立ち向かおう!そして、いかなる攻撃にも抗する組織を確立しよう!

営業職場における課題

▼出札が常に混雑している。そのような状況の中、車イスや白杖を持ったお客さまが来ると、出札を閉めて案内に行く場合がある▼要員が足りないから、単に増やしてくれというだけではなく、職場で分析・議論し、提言に高めた▼営業職場の要員不足は急務な課題。長時間勤務の計算をするので、打刻をしないではいけません。見習いもまもらない。そのために間違いが起き、修正を行ったり、超勤発生という悪循環が常態化している▼営業職に精通した社員を育成しなければならぬ▼委託に伴い出向が発生するが、出向したくない若手は、マイプロや委員会活動を一生懸命行っている

働きがいのある職場環境・労働条件

▼労働環境を整えなければ、質の良い安全はつけない

「職場からの挑戦」を実践しよう!

政策フォーラムの歴史を捉え返し 今何をなすべきか

政策フォーラムは、1988年に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始まり、1989年の政策フォーラムは東中野駅構内で発生した列車追突事故を契機に「安全シンポジウム」と位置づけ開催しました。そして、1990年には「国際鉄道安全会議」が開催され、世界各国がそれぞれの条件と労使の立場を乗り越え、「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を共通の価値観とすることができました。

「安全」に「絶対」はなく、一つの事故をめぐってJR東労組と会社が正面から向き合い、事故から共に学ぶという謙虚な姿勢で、徹底した原因究明の議論、失敗から学ぶ姿勢を労使で創り出してきました。

会社の責任追及と体質

第一セッションは「原因究明・技術継承を通じた安全確立」で議論を行いました。福知山線脱線事故に遭われた方の手紙に、「事故から3日後に助けられた。しかしP.T.S.Dによるパニック障害の認定を受け、事故以来乗り物に乗れなくなった。まずは1駅からと訓練をして、職場の仲間が笑顔で迎えてくれる今の私がいる。たとえ列車が4分、5分、10分遅れ

▼賃金改善・労働条件改善は、労働組合にしかできない▼仕事に対してのやりがいや使命感をさらに高めるためにも、手当の新設・増額の提言に共感できる▼業務に必要免許や資格に対して、手当等を通じて個人の負担を減らしていくべきである▼施策の尻ぬいをしていないのは現場であることを受け止めなければならぬ

「働き方改革」が日本全体で推し進められていく中で、「一番重要なのは「安全」と「命」です。「変革2027」を会社は発表し、施策のスピードがさらに加速することが予測されます。職場の中で残すべき技術・仕事を明確にしなが、より具体的な議論を積み重ねて「安全・健康・ゆとり・働きがい」が担保された職場を創り出していかねばなりません。その実現には、人材育成を行わない限りは得ません。

▼職場現実を踏まえながら、八戸線ワンマンに引き合ってきた▼ダイヤ改正の度に、地域ローカル線が不便になっていく▼利用客の減少は止まらないが、輸送モード転換についていくために、職場議論を行っていかねばならない▼今後の社会を見たときに、どのような変化に対応していくかが重要である。安全と命が一番でなければならぬ▼我々だけ変わらないということにはならない

第二セッションの議論を通じて、労働組合として一人ひとりの感性を高め、会社に対するチェック機能を果たして、安全で働きがいのある職場を創り出していくことを確認しました。

加藤書記長まとめ(要旨)

てもいいではないですか。運転士さん、車掌さん、現場で利用者の命を守ってくださって業務に懸命な努力をされているのですから!懲罰ともれる日勤教育も時として同じ職場で働く多数の社員を自らの命を絶つまで追い込んでいく状況は、とても辛く、許されない。大惨事に巻き込まれた中、こうして生かされている一人として、ちょっとした確認作業が大変難しく、たかが1分遅れても構わないと私は思っているという内容がありました。今のJR東日本はどうなのか。盛岡新幹線運輸区の事例は、人材育成とは逆行した、人間性を否定した責任追及の何ものでもありません。S.A.S検査の実施にあたって不利益な取扱いを行わないことは議事録確認してきました。JR東日本の安全文化は「責任追及」へと変わってしまったと言っても過言ではありません。

私たちは、人を大事にし、風通しの良い職場を追い求めなければなりません。なぜならば、自己保身から隠蔽がはじまり、最悪、大惨事に繋がりがかねないからです。「職場集会以議論を深める」「系統間の連携」「事故を起こした本人の勇気を持った発言」は、職場活動の強化からしかつくれません。鉄道の安全の最後の砦は「人」です。職場の総力を挙げて責任追及と体質に立ち向かっていこう!

私たちの働き方について

第二セッションは「働きがいのある職場の創造と実現」

について議論しました。

働き方関連法案が6月29日に可決成立しましたが、労働者の保護ではなく、使用者側にとって使い勝手の良い働き方ができる仕組みをつくることです。そのような中、7月3日に中期経営ビジョン「変革2027」11月6日には「グループ安全計画2023」が発表されました。効率化、生産性の向上を目指すJR東日本の経営姿勢に対して、職場現実を据えて立ち向かっていかねばなりません。

労働条件の向上は必要です。しかし、賃金が改善されても、働き方が改善されなければ事故のリスクは減らせませんし、直轄・外注を含めて鉄道で働きたいという人は増えません。政策提言発表後も声をあげ続けて、要求を実現してきた教訓的たたかいを、全体で我がものにしていきましょう。

会社は、人口減少や利用者の減少を理由に効率化施策を打ち出しています。現場の組合員は、慢性的な要員不足のなか奮闘しています。これからの施策のあるべき姿と職場現実が乖離していることを赤裸々に会社に訴えていきます。

今政策フォーラムでは、改めて、現場第一主義、人間第一主義に基づき、抵抗とヒューマニズムを原動力に据えて「職場からの挑戦」を実践していくことが確認できました。

横浜地本準備委員会を含め、全ての仲間のみなさんに感謝を申し上げ、まとめとします。