



4月23日、知床半島沖で遊覧船が沈没する事故が発生した。お亡くなりになられた方にお悔やみ申し上げます。

知床半島沖では複雑な海流や気象など操船が難しい中で、事故当日も強風波浪警報が出され、他の観光船や漁船は出港を止めたと報道されている。今回の事故では船長が頻繁に入れ替わり、ベテランの船長や整備・運航に熟知した人が少なくなっただけで出港をしたというが、運航の判断基準などのルールも曖昧であり、無線設備の故障など、運航会社の安全対策には疑問を抱かざるを得ない。しかし、教訓にしなければいけないのは「おかしい」と思っているだけや、「会社が悪い」とだけ言っても現実には変わらないということだ。

JR西日本では、列車の到着番線を間違えて作業が1分遅れたことを賞金カットした。JR西労のたたかいにより、岡山地方裁判所は、ヒューマンエラーによる賞金カットは違法という判決を下した。JR西日本の懲罰的な社員管理は福知山線脱線事故以降も変わっていない。会社は常に利益を求め、支配の論理で「命令と服従」の職場をつくらせようとする。何も言えない職場風土が安全の根本にかかわることを私たちは自覚しなければならぬ。JR西労の仲間のように、如何に労働組合がこのような会社の体質に立ち向かうかが問われる。

JR東労組はこの35年間、「責任追及から原因究明へ」の安全哲学のもと、現場第一主義の職場風土をつくるために議論してきた。私たちもお客さまの命を預かるからこそ、職場の声を聞かない会社に対しては、おかしいことにはおかしいと声を上げなければならぬ。特に大事なものは、実際に働いている現場の一人ひとりが本音を言い合える風土、声を出せる職場にすること、また一人ひとりが発信した気づきや声、本音を掴む体制を会社内にも構築することだ。

## 「命」を最大の価値基軸に、現場第一主義の職場風土を構築しよう!

ある支社で大雪による通勤災害に対して、管理者が「障害」で指示したのに対し、後に支社が「障害」には当たらないと現場判断を覆し「欠在」となり、賞金カットされる事象が発生した。本人は大雪の中でも仕事への責任と出張などによる要員配置などの職場の現状を考えると、年休ではなく雪かきをしながらでも出勤するという選択をし、現場も出勤の指示で双方認識を合わせたにも関わらずだ。このことは、現場は正しく判断していないと言われているのと同じである。仕事への責任で出勤を選択した組合員の人間性を切り捨て、異常時にも関わらず、就業規則だけで賞金カットする会社に入社した人間は感じられない。このままだと上意下達の風土になる危機感がある。

またJR東労組本部に「不正行為等について」という、ある職場の告発文が届いた。その告発文の一部では、ある管理者のパワハラや不正行為など勇気をもって職場管理者に話したが「君の立場で言うことではない」「私たちに意見するなんて100年早い」と脅されたことある。また、育休を申請した社員に対し、「仕事より家庭を優先するくす」と言い放った管理者がいるという。このようなパワハラ・セクハラ、そして不当労働行為まがいの事象は各地方で発生している。一部管理者の姿勢には疑問を抱かざるを得ない。

ワンマン、ドライバレスなどの技術も進んでいく一方、安全意識や技術など私たち人間の力も高めることが必要だ。誰でも「安全は大事」と答えるが、最終的に安全を担うのは現場で働く人だ。だからこそ、現場が施策への理解や自らの職場がどのように変化しているのかなど議論し、労使共に意識を高める関係が安全の向上につながる。組織再編施策は地方議論へと移ったが、「安全」を第一に「新たな施策に対する本柱」を軸に向き合おう。「責任追及から原因究明へ」の安全哲学のもと、堂々とJR東労組の必要性を訴えながら組織拡大の実現と「安全・健康・ゆとり」ある職場を全組合員でつくり出そう。

ある支社で大雪による通勤災害に対して、管理者が「障害」で指示したのに対し、後に支社が「障害」には当たらないと現場判断を覆し「欠在」となり、賞金カットされる事象が発生した。本人は大雪の中でも仕事への責任と出張などによる要員配置などの職場の現状を考えると、年休ではなく雪かきをしながらでも出勤するという選択をし、現場も出勤の指示で双方認識を合わせたにも関わらずだ。このことは、現場は正しく判断していないと言われているのと同じである。仕事への責任で出勤を選択した組合員の人間性を切り捨て、異常時にも関わらず、就業規則だけで賞金カットする会社に入社した人間は感じられない。このままだと上意下達の風土になる危機感がある。

またJR東労組本部に「不正行為等について」という、ある職場の告発文が届いた。その告発文の一部では、ある管理者のパワハラや不正行為など勇気をもって職場管理者に話したが「君の立場で言うことではない」「私たちに意見するなんて100年早い」と脅されたことある。また、育休を申請した社員に対し、「仕事より家庭を優先するくす」と言い放った管理者がいるという。このようなパワハラ・セクハラ、そして不当労働行為まがいの事象は各地方で発生している。一部管理者の姿勢には疑問を抱かざるを得ない。

ワンマン、ドライバレスなどの技術も進んでいく一方、安全意識や技術など私たち人間の力も高めることが必要だ。誰でも「安全は大事」と答えるが、最終的に安全を担うのは現場で働く人だ。だからこそ、現場が施策への理解や自らの職場がどのように変化しているのかなど議論し、労使共に意識を高める関係が安全の向上につながる。組織再編施策は地方議論へと移ったが、「安全」を第一に「新たな施策に対する本柱」を軸に向き合おう。「責任追及から原因究明へ」の安全哲学のもと、堂々とJR東労組の必要性を訴えながら組織拡大の実現と「安全・健康・ゆとり」ある職場を全組合員でつくり出そう。

## 夏季手当で私たちがおかれている状況を考え、行動しよう!

### 生活実感

- 21春闘での定昇半減
- 光熱費・物価上昇
- JR健保値上げ
- 生活水準の低下

### 労働実感

- 雪害対応
- 福島県沖地震からの復旧
- 融合と連携、組織再編への努力
- 増収とコストダウン

- 21春闘では、定期昇給が昇給係数2となりました。そのような中、原油高や円安、ウクライナ情勢などによって、物価上昇が止まりません。物価上昇によって、出費を減らす、家族が働きに出るといった社員・組合員も多く、生活水準が低下しています。
- 2021年度下期は大雪対応や福島県沖地震からの復旧など、輸送を確保するために組合員は奮闘しました。また、会社組織の再編も行われ、融合と連携、組織再編への努力が行われています。増収のためのイベントや卓削りをはじめとしたコストダウンへの奮闘も行っています。
- 2021年度期末決算は、赤字とは言え単体の当期純利益は4,074億円もの改善が図られています。この収益は職場の社員・組合員の努力によって成し遂げられました。
- 22春闘では、会社にモノを言わない社友会幹部や「満額での定期昇給、ありがたいでしょ」と発言する一部管理者によって、赤字だから我慢するのが当たり前という「社内世論」が目指されました。果たしてこれが社友会会員の本音なのでしょうか。そのような「社内世論」を打ち破らなければなりません。
- 要求を実現するための力には、労働組合の組織力が必要です。JR東労組の必要性を組合員と議論し、組合員と共に未加入者に訴えて組織の拡大を目指しましょう。

### 社内世論、(22春闘での例)

#### 他労組組合員

早々に妥結したけど、良かったのかなあ...

#### 社友会会員

本音は懐が寒いけど言えない...

#### 一部管理者

満額での定期昇給、ありがたいでしょ?

#### JR東労組組合員

定昇「係数4」実施! ベア6,000円を求めろ!

#### 社友会役員

定昇あると嬉しいですが... (でもベアは求めない)

### 取り巻く状況

### 大幅業績改善

2021年度期末決算

今年度末には黒字化の見込み!  
当期純利益は前年比

好調なGW輸送!

新幹線・在来線のご利用状況

前年比 **217%** **4,074億円改善!**

### 支払い能力

支払い能力は十分にある! `社内世論、を打ち破るために生活実感・労働実感を堂々と訴え、組織力を高めて夏季手当のたたかいに臨もう!