



インボイス制度の導入や新型コロナウイルスの公費支援の縮小など、10月から生活や暮らしに関わる制度や価格が変わった。円相場が1が150円に迫る勢いで円安となったことで、インバウンド回復の呼び水となり、観光業や鉄道需要は大きく伸びている。一方で輸入価格上昇による物価高は止まる気配がない。23年の大手企業の賃上げ率は3.99%と高水準であったものの、物価高で実質賃金はマイナスが続き、大幅な賃上げが無い中、私たちの生活は苦しくなるばかりである。岸田政権は支持率アップと今後の選挙を見据えて経済対策を10月中に決定するとしているが、企業向けの減税策ばかりが並び、庶民の我々には期待できない内容だ。

その意味で、24春闘の労使交渉は極めて重要である。10月19日、連合は24春闘に向けた「基本構想」で「5%以上」と掲げたが、統一闘争としてたたかう指導には疑問が残る。一方で今回の連合定期大会では岸田首相が自民党政権の首相として16年ぶりに挨拶し、「経済成長と賃上げの好循環」の実現をめざす姿勢を見せているが冷静に分析する必要がある。

新聞報道では、民間労組の集票力獲得や、野党の分断、官製春闘による労組不要論などが狙いと分析されているが、政府使がめざす「労働市場改革」を進めたいと思惑が見取れる。その3つの柱は、①リスキリングの支援、②仕事や役割に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化で、労働者を教育して転職しやすくし、弊害となる年功賃金を無くし、終身雇用からジョブ型雇用にしたい

経営側に育成された組織では声を上げられない！労働市場改革がもたらす「安全」と「職場風土」への影響を見極め、苦しむ仲間へ寄り添い、たたかおう！

思惑がある。鉄道の私たちは「経験」や「専門性」が重視される職種だが、それに逆行する内容である。そして、特に問題意識を持たなければならぬのは「成果給の導入」である。ある紙面で深澤社長は「鉄道をベースにしてきた人事・賃金制度に加え、働き方そのものも見直ししていく必要がある」と労働市場改革に沿った考え方を述べた。「期末手当における成績率の見直し」は成果給導入の足掛かりと見える。成果給導入は間違いなく職場内の競争を生む。そして社員間で評価を競い合い、評価が下がることによってつらい恐怖感を植え付けた結果、あの痛ましい福知山線脱線事故が起きたことを私たちは忘れてはならず、誤った経営姿勢には組織として立ち向かう必要がある。

また、今後の経営について、喜勢副社長は「社友会を経営のパートナーとして育成していく」と述べているが、経営側に育成された組織が、経営側の誤りを指摘できるとは到底思えない。冷静に考える必要がある。

定期大会以降、JR東労組への加入が相次いでいる。その背景には、要員不足に伴う休日出勤の増加、意思に反する働き方や異動、ハラスメント等々、多くの不安や不満が渦巻く中、その声に寄り添い、解決をめざして取り組んできたJR東労組の仲間の奮闘、職場での仲間の関わりがある。経営方針や労働環境の問題があっても見えて見ぬふりをし、声を上げないことは現状を是認することに他ならない。現状に満足せず、労働条件の向上、仲間の利益のためにJR東労組に結集し共にたたかおう！

第2回安全セミナー

10月14日、中央本部は本部会議室において「第2回安全セミナー」を開催しました。事故・事象が相次ぐ中、先輩方が安全問題に向き合ってきた過去を学び、安全風土を変えるために開催していただきます。

主催者あいさつでは加藤書記長から「事故・事象や一部管理者による隠蔽とも取れる事象が発生している。事故を起こさないために自らを律すると共に、速やかで正しい報告や真実を語れる努力が大切。仮に誰かが隠蔽しようとしても流されてはならない。自ら

問題提起

分割民営化当時は、新会社になって何とか黒字にしなければならぬという経営方針であり、私たち組合側も「黒字にするために会社を批判してはならない」



が職場をつくる立場で奮闘しよう」と提起しました。

その後、問題提起を行うとともに、横浜駅分会、宇都宮運輸区分会、八戸運輸区分会から原因究明委員会が事故・事象に向き合ってきた実践と、川崎運輸区分会が業務上の傷害で記憶障害となった事象について報告され、討論を通じて認識を深めました。今後も継続して安全セミナーを開催し、安全風土を職場から再確立していきます。

(第3回は12月9日に開催予定)

となっていた時期であった。そのために会社は日動教育で安全をつこうとしていた。モノ言えない職場風土の中、JR東労組として「事故撲滅宣言」を発売し、議論し始めた1か月後に東中野事故が発生。運行優先の体質を見直そうと「責任追及から原因究明へ」の考え方を打ち出した。重要な点は「今も昔も、利益確保のための考え方は変わらず、従順な労働者をつくるために日動教育が利用されている」「私たち自身も、安全は会社だけが取り組むものだ」という意識を変える必要がある。「労働組合の運動として取り組む必要がある」の3点。

当時は事故を起こせば、会社は「労働者が悪い」とし、組合員は「会社が悪い」としていた。これでは何も解決しない。「安全第一」としつつも「列車を遅らせることへの恐怖」がある。だから組織的にJR東労組として「列車を止める勇氣」を支える必要がある。一方で遅れや違和感を報告すると面倒だからと、報告をためらう現実もある。自己保身と責任回避論、隠蔽体質は昔も今も変わらないことを念頭に、原因究明委員会を通じて乗り越えよう。

「安全第一」としつつも「列車を遅らせることへの恐怖」がある。だから組織的にJR東労組として「列車を止める勇氣」を支える必要がある。一方で遅れや違和感を報告すると面倒だからと、報告をためらう現実もある。自己保身と責任回避論、隠蔽体質は昔も今も変わらないことを念頭に、原因究明委員会を通じて乗り越えよう。

討論

・営業職場は「融合と連携」で複数駅での業務が進む中で安全教育が課題。「列車は怖い」ということが伝わっていない。列車見張員の教育も、画面越しに「列車が来たので退避完了合図してください」となっている。安全教育の見直し、集まって議論する場をつくりたい。

・会社は交渉で「安全はトッププライオリティだが、効率的な業務体制を構築していく」と回答。安全第一ではなく「本人だけが対策すればよい」「会社に矢印を向けるだけ」ではない。「自分達に矢印を向けて対策を実践する」という立場に立つことが必要だ。かつては「必ず抑止」と口酸っぱく言われていた。自分の命が守られなければ、仲間やお客さまの命も守れない。お客さまの目がある中で「なぜ守れないのか」という声もまたたかかわらないけない。

・工務職場では、TC列警のルールお



まとめ

川崎運輸区の事象について、本部として組合員・家族を支える取り組みをしていく。このたたかいは通じて人間第一主義の会社を取り戻していく。

「安全は自己保身から来ているが、自分達にも自己保身と運行優先体質がある。不完全な自分だからこそ、本人から学び、本人と寄り添い、職場風土を変えてきた。自ら真実を語り、自己批判することで相手が変わる。「問われるのが怖い」と本音を出し、4Eの対策を提起、それをJR東労組の方針とし、未加入者と共に担うというのは大きな前進。改めて「安全なしに労働なし」と捉え返したい。一方、「責任追及から原因究明へ」は事故が起きてからの観点だが、予防安全の観点も大事。今あるルールが現実を守れるのか。職場風土や雰囲気がおかしいと思ったら放置せず発信する。それが課題であり向き合う努力をした

「大事にするな」という一部管理者は社友会所属のようだが、これを放置すればどのような職場になってしまうのか。川崎運輸区での業務中の傷害も無かったことにするかのようなきががあるが、会社ぐるみで隠蔽するのではないか。無自覚な未加入者と議論し、ともに安全で魅力のある職場をつくるために組織拡大へと踏み込もう。

り仕事ができない現実がある。要員が少なく、組織再編でデスクワークの業務量が増加する中、「とてもルールを守れないよね」となるが、それでも「ルールを守らなくては良いのか？」と問題提起している。ルール通りに行くと超勤は増える。しかし共同正犯にならないよう、みんなで英知を結果したい。