

職場からの挑戦で、安全で安心して働ける職場をつくり出す8・8集会

2025年8月8日
埼玉会館(浦和)



本部は8月8日に集会を開催し、238名の仲間が結集しました。本集会は「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」の施策が提案される中、事故・事象や、一部管理者・指導担当による事象の隠蔽や不当労働行為などが相次ぐ経営姿勢に対し、現場第一で抗していくために開催しました。

本部から「新たな組織と働き方」の解明交渉の要点を提起後、職場からの報告がなされました。討論では、運行優先の不安全事象、ハラスメントのみ消し、一部管理者の組合敵視、人事・勤労ユニット集約による不利益変更など、16名から発言がありました。

JR東労組として「安全」を第一に掲げ、安心して働ける職場をつくるためにたたかうことを確認しました。

新たな施策に対する5本柱

1. 年功賃金の廃止反対！手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対！更なる成果主義型への変更を許さずたたかう！
2. 主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
3. 十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
4. 拘束時間内における副業は反対してたたかう！
5. 本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！

たたかいのスローガン

定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更反対！
安全・健康・生活を守るため、全組合員でたたかう！

主な討論内容

【安全軽視の経営姿勢】

副長が私服・未停止で構内に立ち入る事象が発生。副長の知識不足で片付けられたが業務過多による弊害だ。保線施策では「現場でない仕事は怖い」との声がある。バス職場では、他社管内での接触事故で破損した車両が仮補修のまま高速走行。「生きた心地がしなかった」との声も。ハプボルト折損や津波避難指示中の運行継続など、安全より運行優先の体質だ。バス職場での退職者が相次ぎ、要員不足解消のための転勤の影響で全箇所ですぐに出勤が常態化。管理者や本課長も乗務し、整備士も不足。経路間違いやバス停通過も増え、安全確保が困難に。仙石線ワンマン化では、地下ホームの柱による酔客転落や車内トラブル対応に懸念がある。乗務員が津波警報時に列車監視を指示された事例もあり、ワンマン化の安全性に疑問。美設訓練中に特発動作で停車後、指令に報告せず運転再開した事象が発生。指導担当が独断で運転再開を指示している。組合員の事象は徹底的に取り上げるのに、管理者や指導担当が絡むと短期間しか揭示せず、隠蔽するかのような会社姿勢は許されない。

【想定される「新たな組織と働き方」の問題点】

融合と連携を担う社員の中には3乗務ユニットでの運転士・指合員・企画業務など一人6役を担う者がいるが、速度制限を覚えられない。車セ入区後、これまで自転車に戻っていたと

主催者挨拶(要旨)

加藤中央執行委員長

労務管理の強化による安全管理は、国鉄時代への逆行だ！

JR福知山線脱線事故、JR羽越本線脱線事故から20年の節目ですが、一部管理者や指導担当の事象が後を絶ちません。これらの事象の共通点は、原因究明や共有化がままならず、「ルールを守れ」と言っている管理者や指導担当が自らルールを破り、指摘すると反省どころか開き直って隠蔽する点です。私たちがミスをすれば間髪入れずに周知されますが、管理者や指導担当のミスはどのように扱われますか、忤意的・意図的に感じてなりません。もはやJR福知山線脱線事故前後以上の危機的状態ではないでしょうか。

昨年の安全シンポジウムで会社は「ハザードの除去」という考え方を取り上げました。ハザードとは、危害をもたらす可能性のあるものや状態を指し、「ハザードの除去」が安全対策には効果的としています。しかし、「事故を起こした人」や「体調を崩した人」も、ハザードの一つとされるそうです。つまり、ミスをした人には乗務降ろしや懲罰的日勤教育を行い、基本動作を徹底させて注意文を書かせ、その行きつく先は「ハザードの除去」として処分や配置転換などを行うということです。原因究明の観点ではなく見えず、労務管理の強化で安全管理するというのが、国鉄時代の残滓と言つべき責任追及型の姿勢であると思えます。

「おかしいことにはおかしい」とモノを申すのが労働組合の任務

私たちは東中野事故を契機に「国鉄鉄道安全会議」をJR東日本の労使で立ち上げ、各国の鉄道関係者が立場を越えて議論し、「責任追及から原因究明へ」という安全哲学を世界共通の価値観としてきました。そして、現場第一線で働く組合員の立場に立ち、事故から学ぶ、「失敗から学ぶ」という姿勢をつくり出してきました。

た。

しかし、JR東日本では「責任追及から原因究明へ」という安全哲学は語られなくなり、懲罰的日勤教育やパワハラまがいの精神教育が行き、そして事故が起きれば「ハザードの除去」を適用した責任追及へと先相返りしています。一方で一部管理者や指導担当の失敗に対しては、隠蔽・捏造・ごまかしが散見されます。また、「融合と連携」や労働密度の強化、行き過ぎた効率化・外注化によって、継承すべき技術・技能が崩壊してきています。だからこそ、経営幹部・管理者等と、職場の組合員の現実はありません。それが労働組合の任務であり、組合員を守り抜く唯一の行為だからです。

私たちの活動が弱くなるほど、会社の官僚体質は強くなります。東中野事故を契機につくられた訓練センターは簡素化され、管理者層はほぼ訓練に参加していないという現実も聞かれます。会社とたたかわなければ、お客さまや仲間を命を守れません。労働組合は相手が誰であらうと、間違っているとは間違っている、おかしいことにはおかしいと、モノを申さなければなりません。それが労働組合の任務であり、組合員を守り抜く唯一の行為だからです。

打ち立てたスローガンのもと、組合員 未加入者で結集しよう！

「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」の提案以降、本部に寄せられた約1万3000件の声をもとに、解明申し入れの1、その2の団体交渉を終えました。それに踏まえて本部は「定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更反対！安全・健康・生活を守るため、全組合員でたたかう！」のスローガンを打ち立てました。このもとに組合員・未加入者で結集するということです。「責任追求から原因究明へ」の安全哲学のもと、鉄道の安全・技術・技能・知識の継承、チームワークを守り抜くために挑んでいきましょう！

職場からのたたかいの報告

■新幹線列車分離 原因究明委員会からの提言
【新幹線協議会】

東北新幹線で輸送障害が多発。最初の列車分離では、空気管開閉器の強制動作スイッチの端子に存在した切粉（金属の削りかす）が原因とされた。暫定対策したものの2度目の列車分離が発生。同一の併併制御盤が搭載された背景には予備品不足が指摘されている。

JR東日本の新幹線は「部品メーカーの推奨年数に達してもメンテしながら使わざるを得ない現実」がある。多車種を有するにも関わらずコストダウンのために予備品の在庫を絞り、その後に部品が製造中止されてしまう。JR東海のような主要機器の一斉取替は、JR東日本では少ない。一方、コロナ禍でコストダウン意識が醸成された頃から事象が多発するようになった。

信頼回復には、事象が発生してから一斉取替するのではなく、「予防保全」とすべきだ。また、どの車種でも使える共通部品化を進め、予備品の枯渇を防ぐことが必要だ。JR東労組から新幹線の安全を創る。

■不当労働行為の実態を証言するたたかい
【大宮地本】

不当労働行為の団体交渉を9回重ねたが解決しない。私たちは会社が示した「6項目」に基づき話し合いでの解決を求めたが、交渉日程を引き延ばされ続けた。

不当労働行為を受けた10名の組合員への聞き取りを求め、聞き取りを終えた大宮支社は、①10名の不安解消につながった、②新たな事実はなく(不当労働行為を行った者への)処分は変わらない、③賞罰委員会への報告はしない、④当該社員への謝罪は行わない、と回答した。会社に自浄作用は無い。

組合員は「不利益を被らないか」と不安を感じつつも、「仲間を自分と同じ目に遭わせないために」として聞き取りに向き合った。管理者や指導担当の嘘・隠蔽・誤魔化して「無かったこと」にさせてはならない。要求事項が履行されないなら残念ながら第三者機関の活用を検討せざるを得ない。全地本と共にたたかう。

の取り決めに形骸化された。団体交渉時に、会社が交通費を持つ訳ではないのに新幹線への移動が前提の時間が提示されるなどした。安易な組織再編やコンプライアンス相談窓口はハラスメントの事実を否定し、社員を諦めさせようとする事例が多発。JR東労組がなければ泣き寝入りとなる。セクハラ・パワハラを許さない。副長登用組合差別がある可能性。実態調査が必要。脱退後に昇進するケースが続き、利益誘導は明らか。副長が「〇〇さんは

組合がキアツですか？」と発言したことも判明。話してくれた仲間を孤立させず、職場全体で闘うことが重要。不当労働行為をした管理者が守られ、受けた側が悩むことがあってはならない。▼支部委員長に車セから総車への異動が打診され、管理者が「割ヒンを割るのが早い」「支所に行ってもステツアップしない」と買流する発言。技術継承にも支障が出ており、団体交渉を決意。「おかしいことにはおかしい」と発信し続ける。



まよめ(要旨)

高橋書記長

16名の皆さんからリアルな職場現実を発言いただきました。「安全を第一に掲げ、安心して働ける職場をJR東労組がつくる」ということであり、現場の倫理綱・価値観を大切に、「職場から組合員と共にたたかう」ことが重要だ。

私たちは「安全」が単なる掛け声になっていると警鐘を鳴らしてきましたが、「利益優先」「労務管理強化」「組合敵視」のような風潮が広がって、安心して働ける環境が崩壊しています。国の「運輸安全マネジメント制度」の重要な点である「経営トップから現場までが方向性を合わせて取り組むこと」が守られていません。

懲罰的日勤教育は人間破壊であり組織破壊です。たたかいたくしては止まりません。労使議論、職場での信頼関係づくりを行うと共に、議員や有識者の意見交換も検討します。そして、新たな施策に対するは、新たな施策に対する5本柱と「たたかいのスローガン」を配置し、職場現実をもとに要求を掲げ、背景を

る要員不足の解決に向けて、たたかいを継続します。

大宮地本での不当労働行為について、全地本委員長・書記長会議にて、労使議論で解決できれば第三者機関の活用も辞さないことを確認しました。「事実を認めなければ何でもあり」とされるのであれば、どこでもない職場になるのではないでしょう。全地本に関わる問題です。不当労働行為・社員間差別の撲滅に向き合わずに新たな評価制度を導入するのならば許されません。ハラスメントに苦しむ仲間が水面下で多くいると認識し、そのような行為を絶対に許さないたたかいを推し進めましょう。

工務職場での教訓が、「新生JR東労組運動宣言」のもと万名組織の実現に向けた運動が結実しつつあります。組織拡大のうねりをつくり出し、職場からの挑戦で、安全で安心して働ける職場を組合員と共に、私たちの手でつくり出しましょう！