

主な発言

安全哲学の再確立に向けて

▼福知山線脱線事故安全研修を開催。職場では知悉度確認に基づき、日動教育が始まり、福知山事故前後と同じ状況。事故の背後要因には人事・賃金制度の改善もあり、安全に直結する。東海形の制度になれば評価を気にして事を隠してしまう。自分を戒め、命の重みを刻んで業務に臨む

▼踏切での人身事故救護中、隣接線の抑止が解除される事故が発生し原因究明委員会を行った。利益確保より安全確保が優先された。委員会活動で増収イベントが増加し勤務が崩壊、本来業務を起動で行っている。多能化や統括センター化で要員不足が見えなくなり、不安全事故として現れている。ミスの発生は差別的・見せしめ的で背後要因も書かれない。だからこそ自分が安全の主体だと議論してきた。事故発生時は集まること大切。安全と健康、不安や病気がない職場をつくるため実践する

▼内房線の感電死亡事故、システム頼りではなく、検電・接地の大切さを再実感。「この会社にいたら自分も死ぬ」という怒りから原因究明委員会を全組合員で開催。各系統の仲間が互いに教え、教えられる議論は会社でできない。組織再編で支社業務が現場に移管され夜遅くまで起動する中、「死」事故か、「ふん」ようになってしまっている社員も多い。未加入者との議論を促す

▼懲罰的日動教育を受けた仲間への支援に感謝。「この人は事故が多いから仕方ない」と放置した先には、見せしめ・恐怖心による服従と組織破壊が待っている。事故を「誰がやったのか」から「自分だったらどうなのか」に意識が変化し、日動教育に

経営姿勢・職場実態の改善に向けて

▼大雪で出勤に間に合わない年休申請し、その出勤を指示され、遅れて到着した社員に対して処分が出された。会社は「年休申請されたら」と言うが再調査を請うにも心算不誠実交渉義務違反。組合加入しなくてはならぬ。泣き寝入りするところであった

▼車掌の要員が逼迫、常に休日出勤が募集されている。月2回の休労働や8連動で体調を崩し、所定行路の分割も発生。管理者は「車掌は突発が多くて大変」と言うが、休労働が多いからそうなる。出勤管理ではなく、職種の標準数管理に戻すべき

▼労組として経営に責任をもつ「ために施策検証会議を立ち上げた。担うべきもの、反対すべきものを明確にした上で、納得感ゼロの強制転勤や過度な競争に反対してこ

▼夏季手当に関するバス本部への支援に感謝。黒字決算は要員不足を休日出勤等で支えた結果だ。過去最高額のペアとなったものの、バス業界は運転士や車両整備士の取り合いであり、物価高対策とモチベーション維持、離職防止が必要。JR本体が春闘と夏季手当の同時議論となったことでたまたかの熱量が下がったため、総括が必要だ

▼「管理者は1円も稼げないが、みんなが働いてくれるから俺らがいる」と先輩から教わってきた。困っている仲間を助けるの

発言した代議員 (敬称略・順不同)

(盛岡) 昆野彰夫、斉藤弘倫、小松拓斗 (秋田) 畠山翔、櫻庭知也 (仙台) 湯ノ目勝、高橋賢一、齋藤友洋 (水戸) 後藤健一 (千葉) 竹内靖、鈴木大貴、正木良賢 (東京) 田谷雅敏、山崎昭仁 (横浜) 海藤克彦、合田智之、梶田優一 (八王子) 小宮山直樹 (新潟) 日笠将幸、坂本優、川澄新一、細井俊秀 (新潟) 阿達朗 (長野) 和田勝也 (営業) 遠藤慶宣 (運車) 三ヶ田好幸 (工務) 飯村伸弥 (かんり) 八木澤冠 (きかく) 下雅意 浩明

▼組合員が指導線者に指定されない状況に対し、「なぜ私は指定されないのか」「身を綺麗にして」という意味ですか」と質問。「文句から実践へ」を合言葉に立ち向かってきた

▼組合員が指導線者に指定されない状況に対し、「なぜ私は指定されないのか」「身を綺麗にして」という意味ですか」と質問。「文句から実践へ」を合言葉に立ち向かってきた

▼18春闘で組織運営が困難な中、昨年の本部大会をきっかけに「信越地域本部」をつくらうと議論。色も形も風土も違う中で議論を深め、連合と統一ではなく、新潟と長野を統括する「信越地本」をつくる

▼春闘に合わせてフットサル大会を開催。運営を若手の組合員が担い、各地本や未加入者も集結し大成功した。首都圏協議会の中でサークル活動も活性化させながら奮闘していき

▼24春闘で全青年部員と対話。会社への怒りがなければ安全も賃金も守れない。自分

組織の再確立に向けて

この頃の青年部を議論し、青年部レベルで部大会をきっかけに「信越地域本部」をつくらうと議論。色も形も風土も違う中で議論を深め、連合と統一ではなく、新潟と長野を統括する「信越地本」をつくる

▼春闘に合わせてフットサル大会を開催。運営を若手の組合員が担い、各地本や未加入者も集結し大成功した。首都圏協議会の中でサークル活動も活性化させながら奮闘していき

▼24春闘で全青年部員と対話。会社への怒りがなければ安全も賃金も守れない。自分

29名の代議員から、活発な発言を受ける!!



▼18春闘で組織運営が困難な中、昨年の本部大会をきっかけに「信越地域本部」をつくらうと議論。色も形も風土も違う中で議論を深め、連合と統一ではなく、新潟と長野を統括する「信越地本」をつくる

▼春闘に合わせてフットサル大会を開催。運営を若手の組合員が担い、各地本や未加入者も集結し大成功した。首都圏協議会の中でサークル活動も活性化させながら奮闘していき

▼24春闘で全青年部員と対話。会社への怒りがなければ安全も賃金も守れない。自分

組織強化・拡大に向けて

▼沖繩平和研修に参加。基地が観光地化される中、戦争は美化され、過去のものとされて打ち出されているが、犠牲になるのは労働者。価値観を出しながら実践し、仲間を増やしていく

▼長年求め続けてきたバス職場でのエルダー制度導入を受け、先輩が加入してくれた。同じ職場ではない仲間を加入させて守り切れるのかという思いもあったが、相互議論をなが向き合い、工務職場で加入してもいいことができた

▼18春闘で脱退、行動しても無駄と思っていた。効率化や昇給半減、業務量増への不満を仲間が親身に聞いてくれ、「以前の組織とは違う」と実感。他人任せではダメだと考え再加入と役員を決議。希望に反する

▼ローカル線活性化シンポジウムを開催。議員や市民団体の方々にも参加いただいた。講演で、モノではなく文化を売り、交流人口を増やすこと、鉄道は地域のシンボルの存在であるべき、街づくりは「足」を算入ではなく「掛け算」が大事であることを学んだ。ローカル線のモード転換に向けて会社と政治が一体となる中、各線区で市民の会が立ち上がりつつある。ローカル線

ローカル線の将来に向けて

▼ローカル線活性化シンポジウムを開催。議員や市民団体の方々にも参加いただいた。講演で、モノではなく文化を売り、交流人口を増やすこと、鉄道は地域のシンボルの存在であるべき、街づくりは「足」を算入ではなく「掛け算」が大事であることを学んだ。ローカル線のモード転換に向けて会社と政治が一体となる中、各線区で市民の会が立ち上がりつつある。ローカル線

仕事への向き合い方について

▼私たちがリーダーは特に仕事をしかり行う。背中を見られていることを自覚して公私ともに責任をもてる行動が必要。相互議論で弱意を指摘し合い、乗り越える

▼会社母のダブルレットは通知が来ると無意識に操作してしまいがち。関係ないものを見るなど周知するだけでは足りません。人間は過ちを犯すが、それを防ぐ

一年間で50名の組織拡大を実現し、多くの転換点を創り出してきたことを学ぶことができました。本堂に、苦しい、厳しい、悔しいたがりの連続でした。

「組織はなかなか変わらない」という認識から仲間の議論で転換し、「泥臭い教訓的な実践を、自分自身と向き合い、仲間とどこに向き合っていくことが私たちに問われていることです。自らの雇用を守るための実践を、そのことを前提に、仲間に対しては指摘するときは真剣に指摘し、仲間を守っていきますよ！」

安全問題について

「生見尾踏切」の、命よりも運行が最優先された事実について発言がありました。私たちは、「命」や「安全」を絶対の価値基準にしなければなりません。

JR東日本発定翌年の1988年12月5日、中央線・東中野駅構内での列車の追突事故を契機に、JR東日本の労使で1990年に「国際鉄道会議」を主催し、21世紀の鉄道の発展と安全のために、「責任追及から原因究明へ」の安全哲学を訴え、世界共通の価値観として創り上げてきました。

しかし、JR東日本会社は「安全はトッププライオリティである」「究極の安全の追求」などと語るものの、感電や墜落などの事故・事象が後を絶ちません。また、会社はコロナ禍で2020年度から赤字経営に転落し、徹底したコストダウンを求め、コロナ禍が明け黒字経営に回復してからでも、コストダウンのメインを緩めませんでした。とにかく「稼げ」、そのために「列車を止めなければいけない」といった意識が広がり、「稼げ」を目的にしたような施策ばかりが打ち出されるようになりました。東北新幹線ではトラブルが相次ぎ、旅客からも「安全運行」を求める声が上がることがなりました。「責任追及から原因究明へ」の安全哲学の再確立をめざし、事故から学び、自らにも矢印に向け、経営姿勢に立ち向かい突破していかなければなりません。

「命」と「安全」を最大の価値基準に安全哲学の再確立をめざし、現場第一主義で「安全・健康・ゆとり」が担保された職場を創造するため、全組合員でたたかっていますよ！」

労使共創協議制について

労使共創協議制の法改正が行われる、社友会への「情報提供」「協議」「便宜供与」を合法化し、会社と社友会が「労働者を規律する契約」II「労働協約」を締結すること法で認めるといことで、就業規則の不利益変更や36協定で定められた労働時間の上限の撤廃なども容易になることがめざされています。

社友会が過半数代表者になれば、川崎統括センターの事態が拡大再生産されていった組織力を基礎に労働者意識を高め、職場で発生する諸課題に「職場からの挑戦」で立ち向かい、組織の強化・拡大を全組合員でつくり出していきますよ！」

地方ローカル線のたたかいは、関係地本だけのたたかいはありません。地方ローカル線に対する動きに注視し、各地方のローカル線におけるたたかいを全体化していくと、JR東労組と各地方自治体等との連携の強化もつくり出していきます。

また、大会決定に基づき、信越地域本部の結成に向けて具体的な運用を決定し、指令を出していきます。

2024 JR総連春闘のたたかいの中から見出した課題について

「格差ペア」に対する問題意識の弱さが、職場からの声で自覚させられた」と発言がありました。格差に対する自分自身の価値を守り広める輪をつくり出し、平和で安心観、価値軸が明確になっていなかったというところではないでしょうか。皆の意思、組合員でたたかっていますよ！」

日本の戦後体制は日米同盟の強化を基礎にして、日に日に強化され続けています。「多連連」などの市民グループと連携し、あらゆるテロにも戦争にも反対!「抵抗と格差ペア」に対する問題意識の弱さが、職場からの声で自覚させられた」と発言がありました。格差に対する自分自身の価値を守り広める輪をつくり出し、平和で安心観、価値軸が明確になっていなかったというところではないでしょうか。皆の意思、組合員でたたかっていますよ！」

緑の風では、主な発言のみを掲載しました。組合員におかれましては、大会代議員からの大会報告を受け、JR東労組の課題について議論を深めて頂くようお願い致します。