

# 職場からのたたかいの報告

## 【宇都宮運輸区分会 菅井執行委員長】



懲罰的日勤教育について、会社にばかり矢印を向けていたが、「原因究明しない職場風土」が生み出したと総括し、転換してきた。

相次ぐ不当労働行為の中、会社は汚い手口を使う一部管理者を守っている。うつ病・適応障害を発症して「最寄り駅に行くのも怖い」とフラッシュバックに苦しむ仲間に対し、宇都宮労基署から労災認定不支給決定が出された。断固抗議する。嘘や恫喝は「トラブル」、懲罰的日勤教育は「熱のこもった教育」「業務上必要な教育」と判断され、労基署の担当者が異動で交代するのまるであん罪・浦電事件のようだ。嘘・誤魔化しする会社とたたかっていく。

## 【蘇我運輸区分会 宗田執行委員長】



イヤホンでの不祥事が発生。事象把握後ただちに執行委員会を開催し、長期日勤を見据えて体制をとり、分会見解をすぐに発出した。不祥事は守れない。しかし「守るのではなく支える」という

姿勢で緊急職場集会を開催し本音の議論をしてきた。処分が出された瞬間、職場の雰囲気は「処分の重さは妥当なのか」に傾いたが、処分に関する見解に流されることなく丁寧に話をし、原因究明の議論をつくり出してきた。慢性的な睡眠時間不足の解消は大事な課題である。事象発生後はすぐに集まること、行動を起こすことが大切だ。

## 【八戸運輸区分会 小笠原執行委員】



この一年間、安全について考え行動しているのはJR東労組だということが未加入者にも伝わった。原因究明委員会での議論を通じ、基本作業の変更を実現してきた。ミスや事象について「自分だったらどうするか」の安全議論を私たちが主体的につくってきたことで、訓練で問題意識を発信する仲間も増えている。自分がグレーと思っていることを会社は黒とするのではないか。未加入者は「自分は大丈夫、何とかなる」と思っているが、労働者とは何か、会社とはどう

いうものかを議論し、さらなる組織強化・拡大につなげる。

## 主な討論内容

### 【融合と連携における施策の課題、要員問題について】

▼車掌が減り、運転士の相互運用で乗り切ろうとしている。どのように教育を行っていくのか訓練で聞いても回答なし。訓練が指導員に丸投げされている▼企画業務での増収活動が評価されている状況で、安全が置き去りにされている▼休日労働、超勤前提の委員会活動が当たり前となり、休日労働数を誇る人もいる▼運転士による車掌業務の運用が開始された。車掌不足の穴埋めだと受け止め、分会執行部と実態調査。その結果、泊まり56名必要のところ、52名しかいなかった。車掌は休日出勤の嵐。会社は団体交渉で「厳しいが必要な要員は確保している」という回答。活躍フィールドの拡大として現場に要員不足を押し付けることを許さない▼今の職場は慢性的な要員不足で、年休申請が特休・公休に振られる。見習い回数も減少し、新人車掌が駅を勘違いしてドアを開けてしまうなど、十分な養成ができていない▼管理者の出場遅延も多発。勤務作成に気を取られていた、「融合と連携」で慣れない職場環境によっての勘違いなど、意識散漫になっている▼改札を呼び鈴対応にして無人化し、コンコースでワゴン販売。旅客から「なぜ改札を無人にしてそんなことをしているのか」と苦情。「融合と連携」で企画業務が推進されているが、接客して苦情を言われるよりも企画業務をやっていた方がいいと、本末転倒な職場現実になっている▼みどりの窓口縮減凍結の社長会見以降「一方的な要員削減を進めてきておいて何をいっているのか」「窓を開ける人がいない」などの声多数。施策の失敗を認めない会社。現場や旅客の声ではなく、上意下達でしかない▼乗務員の駅輸送見習いを統括センター化の前から開始。「現場の発意」として何でもやろうとする姿勢で安全が守れるのか▼駅では年休が入らない。年休が入れば誰かが休日出勤。静養休暇を取りたくても「何とかならないか。副長をめざす中で、副長になれば我慢して働かないといけな

くなるんだよ」と▼工務職場では年間超勤500時間の社員もいる▼DXや各種システムが導入されているが、本質がわからなくても扱うことができれば「仕事のできる人」となってしまう▼「融合と連携」によって労働強化されている▼「融合と連携」だと言って、なんでもできると思っ

### 【安全議論を通じて自らを律するたたかい】

▼モニタリングで要員が削られ、一人に課せられる業務量は2倍にも感じる。要員不足のあまり、事故・事象を自分事と捉えられなくなっている▼以前は、事故発生時は作業を止めていたが今は止めない。それは稼ぐマインドではないか▼タブレットの使用について、ダメなものもダメであるが、タブレットを活用してほしいと会社はいうが、ルール違反すれば自己責任にされる▼乗務効率が上がり、ワンマン運転、超勤増加など、ゆとりが全くない。会社姿勢が変わったのではなく、本性が現れたということだ▼バス関東では、管理者が待ち伏せして携帯電話の電源確認がされている▼朝の1両目に管理者が乗って見ているという裏面監査は、組合員だけではなく未加入者も行われている。安全よりも評価が優先されかねない事態だ。管理者同士の競争も行われ、命令と服従の管理体制がめざされている▼新幹線では、運転士の車内放送が始まっている。異常時に放送できるようにするために、放送に意識が行くようになってしまい、最高速度に達してもノッチを戻さずATCブレーキがかかる事象も起きている▼仕事に対する向き合い方がどうだったのか本音議論が必要だ

### 【経営姿勢に立ち向かうたたかいと組織拡大】

▼管理者の暴力行為を隠蔽し、処分・不当転勤を許さないたたかいは仲間と共に継続していく▼モ



三鷹営業統括センターの仲間に檄を渡し、共にたたかうことを確認しました。

ノを言う社員を患者とする手口には断固としてたたかわなければならぬ▼組合員に寄り添い、組合員の声をもとにしてたたかいかいをつくっていく▼おかしなことをおかしと言えない職場であった。そこを指摘し、若手が意見を言いやすい環境をつくってきた▼指摘をすることで、暴力を行っていた人の対応もあらさまに変化した▼会社が加入の理由を聞いてきたが「それは不当労働行為だ」と指摘してきた▼属人の問題としてパワハラは解消したかのように感じていることは課題だ▼サークルを通じて、全国の仲間のつながりを実感して加入を決意した仲間がいる▼バス東北緊急提言を発出し、仲間を失わないために実践を積み上げてきた。諦めずに声を上げ続けることが重要。その姿を見て加入を決意した仲間がいる。会社の将来を真剣に考えてたたかっていることが伝わったということだ▼ゴマすりだけの社員だらけになることは、壮大な素人集団に向かっているということだ。会社は「今の若手は鉄道に興味がない」というが、そうしたのは会社ではないのか▼川崎統括センター内での安全研修問題について団体交渉を3回行ってきた。安全研修で使われたスライドは、JR東労組への嫌悪感むき出しであったことが判明。今後二度と使わないと、会社は非を認めた。JR東労組全体でたたかいかいをつくり出した。その結果加入にもつながった▼会社に対して不満があっても抗議ができない職場だったが、事あるごとに集まり、行動することで、強化されてきている▼一人で悩まず、みんなで議論し、1方人組織をめざしていく

16名の仲間から発信された職場現実と実践から、組織的教訓と課題を共有し、危機感を持って「職場からの挑戦」で安全で働きやすい職場の創造に向け、**新たなスタートを切っていこう！**

★集会の討議資料を作成します。職場で活用して議論しよう!!