



2024年 7月23日
第13号

JR 東労組 Yokohama

JR 東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横浜地本第29回定期大会③ (大会発言要旨)

組織強化・拡大について

- ・会社の納得感のない異動に対して怒りを持った仲間に寄り添い、日常に溶け込むほどの存在になり、組織拡大を実現した。
- ・組織拡大を実現した彼を最初は好きではなかった。しかし、仲間との議論を通じて自分自身の意識を変えてきた。彼の行動力に学ばれるところもあるが、まだまだ指摘していかなければならないところもあるが、相互に指摘して高めあっていく。
- ・レクや職場集会に多くの未加入者に参加してもらった。
- ・サークル活動も活発になってきた。サークル協議会としても文化祭を開催し、参加者に楽しんでもらうことができた。
- ・組織拡大に向けて自分自身が本当に本気にやっているのか問われた。JR 東労組から離脱した人を自分勝手な決めつけ・偏見で壁をつくっていることに、「そんなことをしている場合じゃない」「相手を変えるためには、まず自分自身を変えなければいけない」と厳しく指摘してくれた仲間によって気づかされた。相手に向き合い、相手の考えを聴き出し、仲間と共に組織拡大に向けて実践している。

2024JR総連春闘について

- ・JESSは、過去最高を勝ち取った。賃金制度の改正もあり基本給が増額した。期末手当の平均支給額も前年を上回った。JR 東労組にしかできない粘り強い団体交渉で積み上げた成果である。
- ・掲示板を活用し、分会独自で怒りの情報と、マグネットで「ナンセンス」の文字を描き、組合員・未加入者へと訴えてきた。
- ・全組合員との対話にこだわり、支部の連続した取り組みに組合員に参加してもらい、実践を促してきた。その結果、目標を上回る組織化を実現してきた。

過半数代表選に向けて

- ・川崎統括センターの信任投票の問題、会社の対応や社員説明もおかしい。棄権や未記入が信任の票数としてカウントされ会社に有利になるような仕組みはおかしい。無意味だし異常だ。余計に疑義が増えた。これで幕引きにせず、しっかり信任投票が機能するシステムを提言し、もう一度やらせるべきだ。
- ・勢いや雰囲気や安堵し、初戦で敗北してしまった。この悔しさから、執行部全員が勝利に向けて闘う意思を改めて決意した。その日から、毎日の組織化、職場の変化の報告を行い、多くの声を掴み勝利することができた。これまではリーダーが運動を展開するものの、三役が主導だった。今回のたたかいは、執行部一人ひとりが考え、実践し、共有したことで大きな勝利を全員で分かち合い、達成感・一体感を全員で作り出した。

安全再確立に向けて

- ・4月26日に発生した東海道線生見尾踏切人身事故での、抑止解除誤りは、2002年11月6日に発生したJR西日本での「スーパーはくと号」に消防隊員2名が轢かれ、1名は亡くなった事故と全く同じ状況だ。会社速報で出された内容は、明らかに横浜派出社員が抑止解除されているにも関わらず、隣接線に近づいたので再度抑止をしたとの内容で、派出のせいであるかのような内容だった。誰が抑止解除を許可したのか、警察及び消防は15号車付近にまだいた＝退避完了していない。これでなぜ抑止解除がなされたのか、状況がはっきりと掴めていない。これでは真の原因が掴めないことから、分会として早急に原因究明委員会を3回開催し、現地踏査も行ってきた。2度と同じようなことを起こさないため、何かあれば原因究明を行っていくという体制が作れてきた。誰かを悪者にして対策ありき、事実を矮小化しようとする会社ではなく、東労組にしかできないものだ。
- ・東海道線生見尾踏切人身事故で、対向列車の運転士に対して、関東運輸局の要請で再度聴き取りがされ、「みんな死んじゃう」という叫びについて、本当にそう言ったのか等聴かれた。ナンセンスだ。そもそも会社は最初、対向列車の運転士には聞き取りをしようとしなかった。自ら申し出て聞き取りをさせた。会社は事実を捻じ曲げてくる。
- ・本部元副委員長の不祥事に対して、「安全第一の職場風土の構築を目指す私たちが、ルールを破り自ら安全を逸脱することは絶対に行ってはいけない行為」「言語道断」「怒りを感じる。到底許されるものではない。眠気防止は詭弁だ。言い訳にもならない。」「東労組組合員である前に、鉄道員としての自覚を忘れず、職場内で仲間の信頼を得る事こそが、結果として組織拡大に繋がる」「襟を正さないといけない。」一方で、「一週間での懲戒解雇は厳しい対応」「会社役員の不祥事には甘い処分に対して怒りがある」「見せしめ、会社への恐怖を感じる」。

職場諸問題について

- ・駅は深刻な要員不足である。体調不良等で突発が出た場合、1担務を欠番にして、その日の出番者、非番者で欠番をカバー対応する体制をとる事が多い。その弊害で、日中帯の多客時に改札が1人対応になったり、遺失物対応窓口が取り扱い時間中にも関わらず不在になり、遺失物対応まで待たせてしまったり、お客様サービスの低下にも繋がっている。人が足りないから休みづらい、人が足りないから助け合わなければという心理は分かるが、駅の場合、1つの番が欠でも駅の仕事はなんとか回る実績を作ってしまうと、会社が更に要員を削減する理由になり、結果自分たちで要員を削ってしまう事になりかねない。必要最低限の要員でなく、非番や休みの社員が、しっかり休んだり、遊んだりできるだけの人数をしっかりと要員として認識して、確保して欲しい。
- ・信通技セでは、退職と転勤で要員は減るも補充がない。止まらない要員減少は続いていて もはや「定員」という言葉はどこかにいってしまった。
- ・橋本メセの宿直体制が見直され、夜間は横浜と大船のメセが担当することになった。説明会で「保土ヶ谷バイパスや圏央道があるから大きな問題はない。」と話していたが、要員不足のため、足口スで復旧に時間がかかっても止むを得ない。安定が犠牲になると捉えた。
- ・業務の標準化や効率化は必要なことだが、方向性を間違えば無意味になる。紙面で対応していたものをFormsでの申請方式にするわけだから、申請者からすればわかりやすい・理解しやすいもの、事務担当者からすれば申請された内容を確認・チェックしやすいものにするのが本来の業務標準化であるはず。それらを無視してFormsを作ることに重きを置く、いわば「標準化」自体が目的となり、現場の仕事を全く分かっていないことが露呈した。
- ・2024年3月ダイ改で、乗務員の運用行路案が支社より提案され、内容はこれまでにない厳しいものだった。乗務キロや拘束時間の増加が顕著に見られ、退勤が23時を超える日勤が存在する等、職場内でもダイ改後の行路に対し、危機感を訴える声があった。分会・分科会と協力して行路の差替えを行った結果、提案時に比べると平準化することができたものの、乗務員からは不満の声があがっている。

安全で安心して暮らせる社会実現に向けて

- ・沖縄平和研修について、国家をはじめとした利権を持つ者によって弱きものが虐げられる社会構造を見て、会社で働く自分たちの姿が重なった。研修中に社長交代のニュースもあり印象的だった。自分自身の姿勢が強化された。弱い立場の労働者から声を上げないと会社は一方的にやってくる。
- ・戦争を身近に感じる人はいない。しかし、日本は確実に戦争ができる国へと進んでいる。いざ戦争になって狙われるのはインフラ。JRは被害者にも加害者にもなる。どちらにもなりたくない。今回学んだことを他の人に語り継いでいく。