

第17回 国労東日本「電気職場交流会」議事録集が完成

議事録と要求書を基に職場活動の強化を !!!

大変遅くなりましたが、各分科会の議事録が出来上がりました。各分科会の座長・書記を担当された方々の協力を得て議事録を完成することが出来ました。感謝の意を表したいと思います。

各地方で「見直し要求を取り組んできた」が会社の姿勢は東労組へ配慮してか、国労の「見直し交渉に対して」不誠実な対応をしているというのが大方の報告になっています。こうした実態の改善は、現在の職場における力関係を変えるしかないということはすでに皆さん方が充分承知して頂いていることだと思っています。

職能協議会として「技術面から」職場の力関係を変えていくしかないと言うのが、国労東日本本部電気協議会が一致している認識だと思っています。この「技術面からの闘い」は、一面危険な要素を内包しています。この先例が、現在東労組内部で指導的立場にある元「動力車労組・革マル」の思想性です。国鉄時代に「動力車労組」を組織した基本的な考えが「職能的な立場から」乗務員労働者の労働条件の改善を最大の要求として組織された「労組」としてスタートしました。この視点は現在の「東労組に所属する組合員を最優先する」事を要求し、国労や他の労組に所属する労働者への差別を求めているという姿は、こうした過去の姿と重なってきます。少なくとも、いかなる労働組合でも最低のルールとして踏み込んでおけない部分ではないかと私は思っています。

自分たちだけが正しいとか、自分たちだけが良ければいいとか言う行動や方針であれば、本来労働者が団結しなければならない条件がこれでは狭まれていってしまいます。この部分については又別な機会に皆さんと議論してみたいものだと思います。

しかも、こうした労務関係が「職場の技術面や安全面に影を落としてきている」と国労は感じてきています。看過することの出来ない事態ではないかと思っています。第17回国労東日本電気協議会定期委員会を前後した各地方からの「声」は多数届くようになりました。この事を裏付けるように、第17回「電気職場交流会」議事録が証明しています。

「設備メンテナンスの再構築」合理化提案の前から、電気協議会は「このまま行けば、東日本旅客会社の電気職場は大きな問題が発生する」と心配し、指摘してきました。その後色々な問題が発生していることは事実であります。団体交渉の場においても国労は指摘をしました。しかし、会社は一向に「姿勢をあらためることなく」今日まできています。

大変厳しいと言われる今日の状況を変えるために、やはり職場の力関係をキチンと変えていくしかないのではないのでしょうか。国労を取り巻く情勢が厳しいと言っても『労働者として、人としての魂をうすめて行く』と言うことは出来ないのではないかと思っています。

各職場で更なる討論願いとすると共に、職場での要求づくり、職場活動の活性化に向けて活用をお願いします。

第17回委員会、「職場交流会」で提起したものを再掲した

私達の職場でも何時起きてもおかしな実態がある

西日本・福知山線脱線転覆の事故は死傷者数において、過去の鉄道事故のトップクラスに入る事故です。人の命を預かっている鉄道事業としては、あってはならない事故です。この事を私達はしっかりと受け止めながら、電気協議会としての立場から「ものを申していきたい」とあらためて職能協議会の任務の重要さを感じ取ったところです。幸いにして、国労組織は「職人的気質・電気屋」と呼ばれる経験豊かな労働者を多く抱えています。この有利な条件を最大限活かしながら、国労運動の発展に寄与していく決意を固めることが出来た交流会になったと思います。

国労が少数派だと言うことで職場で小さくなるのではなく、国労方針は国鉄時代からそうでしたが、同じ職場

で働く労働者として、これまで組合が違っていようが、下請けで働いていようが、臨時雇用の労働者であろうが、身分も賃金も同じ労働条件でという方針でこれまで一貫して追及してきました。不充分さはあっても、この方針は変えたわけではありません。

国労は首を切られた仲間「1047名闘争団問題」と、JRになって20年近い間受け続けてきた「差別問題」が「昇進事件の和解」という提起を受け、内部の討論をしながら対応されているところです。国労組織を信じてここまで闘ってきた国労組合員に、まさに組織をあげて応えていかなければならない状況であることも事実です。

「職名と給与にあった仕事と責任を取らせろ」

この怒りだけでは組織拡大は出来ない

怒りを組織拡大の力に転嫁する職場の話合いを

各地方電気協議会の会議で出されている共通の声は、この言葉に集約されているだろうと思います。今まさに全職場にいる国労組合員の怒りの声であり、腹の底からの叫びの声だろうと思います。しかし、私達は「正しい労働運動」を追求していることも事実です。この感情だけで、職場の仲間づくり、国労への組織拡大が進んでいくという背景でないことも、この20年近い年月で学んできました。この「怒り・叫び」のエネルギーを「差別」させない、出来ない職場の人間関係づくりに転嫁させなければ解決の道が出てこないと思っています。こう私が提起すると、何人の方から「議長そうは言っても、国労を脱退したではないか、会社のいなりになっているではないか」と自分の思いを率直に述べる人がいます。私はそうした仲間に、そこに余り固執せずに労働者が何故団結しなければならないのか、今日の「憲法改正」を生み出した情勢が、国労攻撃であったことも歴史のひとつとして事実ではないだろうか。こうした全体情勢のことも討論しながら、認識を共通にして、国労組合員1人1人が自分の持ち味をいかして組織拡大のオルグをしていくことではないかと提起してきました。今まで裏切らな

いである国労組合員全員が自信を持って職場でその生き方を坦々と見せていくことではないかと思ひます。

この議事録をまとめながら強く感じたことを述べて報告とします。

- 1、労働組合の原点に立ち返って1047名の闘争団の団結を再構築しよう！
国労運動が人の温もりを感じられる運動に全組合員参加でつくろう！
- 2、出向者と連絡を密に取りながら、同じ現場で働く労働者として、
協力会社の労働者と共に労働条件改善に立ち上がろう！
- 3、「西日本の事故」を再発させないために安全が最優先される職場環境をつくろう！
国労東日本本部が提起する職場総点検を、全組合員参加でやりきろう！
職場総点検のメモを残し、その後の解決に向けてあきらめず、
要求実現まで点検活動を継続しよう！
- 4、「和解」協議の場へ、国労組合員1人1人の賃金差別実態を
差別解消に向けて反映させよう！
- 5、私達は子供や孫にどのような社会を、どのような働く場を残すか話し合おう！
戦争の道を進んでいる現状を許すことができるのか！
平和が今の生活を保障しているのではないのか！
東労組組合員に声をかけよう！！ 職場から差別をなくそうと！！

あらためて福知山線脱線転覆事故から学んだ事は ???

私達自身が労働する現場の安全と労働条件を守る闘いが

利用するお客さんの命を守ることは通し事を確信 !!!

私は今回の西日本での事故が西日本だけの問題ではないという視点に立っています。

第一点目は、国鉄を「民営分割」した狙いや経過に対しての問題点をキチンと明らかにすることではないかと思っています。「民営分割」問題は、国労方針に直接関わる問題ですから職能協議会としての立場からは直接意見を述べる事は差し控えたいと思います。しかし、職場に於ける「技術革新と深く関わる精神面」と「技術力との関係」については、職能協議会として諮問できる立ち場にいると思っています。西日本の事故で言えば、なにか「運転士の個人の問題」として事が済まされようとしています。本当にこれでいいのでしょうか。線路状態、電路状態、速度による慣性問題と電車が高速で走り抜けることができる設備になっているのでしょうか。

JRに移行するということ、「民間の会社になった」ということから利益追求がされることはあたりまえであらうし、株の上場は至上命令ではなかったかと思えます。この事がJR会社=民間企業として追求された課題であり、事故の背景にかなり重くのし掛かってきていると認識しています。人の命を預かっている事業体として「利益最優先」という今の姿で本当にいいのでしょうか。この様なことで安全が確保できるのでしょうか。

合理化に合理化をた結果、働 喜び・達成感が感じられなくなり

技術力の低下が進んでいき現状が安全を脅かしているのではないのか

安全問題が何故これ程「風化してきているのか」ということは、どうやら日本全体の空気ではないかと思えます。そのことは、日本の一流企業の経営陣が「企業の不始末に対する姿勢」を見る時そのことを強く感じます。大変失礼な言い方ですが謝罪をする姿を「テレビ画面から感じ取れる姿は、とりあえず頭を下げておけばいい」という、「責任感が感じ取れない生の姿」が私達の目に映し出されました。しかし、こうした「不始末」は、職場で働いている労働者を「直撃」します。それは、「合理化・首切り」「賃金切り下げ」として現れてきます。もう一つの面として、職場で働いている人達は、「俺達はまじめに働いているのではないか」という不満が自然に出てきます。しかし、この様な空気を今の労働組合は組織しきれいていません。こうした組合の姿勢が結果的に諦めていくということにつながっているのではないかと思っています。そして職場全体の雰囲気も諦めていくことを作り出していることも事実ではないかと思えます。こうしたことを繰り返し繰り返し見せつけられることによって、闘っても無駄だなという思いを持たされるようになってきていると思えます。

この諦める気持ちや駄目なら仕方ないという思い・気持ちを克服していける職場の話し合いや活動を具体的に報告しあって組織拡大に取り組もうではありませんか。

第二点目は、私達自身が私達の考え方でどういう「職場環境作り」をしようとしているのかということではないかと思えます。どういう労使関係を確立しようとしたのかということを経過からキチンと分析することではないかと思えます。

国労東日本本部電気協議会第17回定期委員会議案書に触れていますので、ここでは要約した形で述べておきたいと思えます。

職場に於ける全労働者の不団結要素を取除く活動を !!!

国労と「東労組」に所属している労働者の分断は

会社の労働者支配の労務管理として常套手段、

各職場で創意工夫しての壁を打破る取組を!!!

1、会社側が労働組合に攻撃をするというのは、資本主義社会における労使関係から言って、当たり前のことか

なと言う立場です。しかし、労働組合が他の労働組合に所属する「労働者に」これ程露骨に差別を求めると言うことが理解できません。私は「東労組」が自らの組織拡大と組織防衛のために取った行動ではないかと分析しています。これ程あからさまに「国労との差別を求めていくという」労働組合が、日本労働運動の歴史の中にあっただけでしょうか。しかも、彼らの組織の前進である「動力車労組」は「階級闘争を追求し、労働者の連帯を求めていた」組織であった事を思うと大変な変貌です。

2、私達はこうした状況であっても、国労として自分達が働く「職場の安全確保を確立」することが、JRを利用して国民の生命を守ることに繋がるという課題を追求していくと言うことを確認してきました。

3、国労への差別は20年近く続けられてきました。何故これ程攻撃が続けられてきたのかと言うことです。それは第17回定期委員会議案書で提起していますので参照してください。何故差別が成立するのかという事です。差別をする側があり、それを受け入れている側があるからです。私達は、この差別をなくす闘いをしてきました。

差別をなくす闘いや活動には二つの道筋があると思います。一つは、労働委員会や裁判所をとおしての解決の道。もう一つは、職場に於ける「力関係を変える」つまり国労東日本本部が言うところの「職場に於ける要求の多数派づくり」ということです。そのことは「東労組への働き掛けて」職場の「仲間意識」で解決して行く道です。「差別を許しているのか、見過ごしているのか」「見て見ぬ振りをする」のかということが、労働者として、人として、本当に正しい生き方なのかという事を考えてもらうために、身近な人・側にいる東労組の組合員に声をかけると言うことです。

この声をかけていく活動は、職場分会内部の意思統一がかなり重要になります。又それぞれの職場の条件によって対応の仕方が違ってきます。そしてなにより克服しなければならないことは、国労脱退者に対する私達の気持ちの整理です。この事はかなり国労機関内部で議論をしていかなければならないことだと思います。

私達の課題は、現在の情勢からこの「国労脱退者に対する気持ちを一定程度整理して」拡大に向けて声をかけていかなければ、この情勢を変える力がうまれてこないことも事実ではないかと思えます。

4、何故この様な提起をするのかと言うことです。すでに皆さん承知のように平和憲法が「改正」されようとしています。軍隊を持つようとしています。そして戦争のできる国へと進もうとしています。私達はこの流れを止めなければなりません。それは、私達が子や孫にどのような社会を、職場を残してやるのかと言うことにつながるからです。安心して生きていける社会や職場を残して行くことが私達の使命ではないかと思えます。平和が確保できなければ今の生活すら守ることができなくなります。今少し厳しいかもしれませんが、ここを耐え抜き国労運動の理解を深め広めること以外に解決の道筋は出てこないと思えます。

憲法問題については、国鉄新聞・国労文化に「論文的に」報告と問題提起がされていますので、職場で読み合わせをしてほしいと思えます。

5、「和解協議」については、基本組織からすでに提起されています。電気協議会としても、約20年間の差別の実態を明らかにしながら、この和解協議の場に集中していきたいと思えます。

6、職場総点検運動が提起されています。西日本の事故を受けて国労本部からも「職場見直し」が提起されています。電気協議会としてもこの提起については全力で取り組んでいきたいと思えます。

この交流会の資料に国労東日本本部が作成した「要求書」が一緒につづられています。又7月20日には、各地方業務部長・各職能議長会議が開催されます。機関のこうした取り組みに対して電気協議会も更に運動を強めたいと思えます。

7、今回の職場交流会は、西日本の脱線事故により国労本部も安全点検を指示しています。かねてから国労東日本本部は職場総点検運動をしていました。特に東日本本部書記長からは「要求に色々なレベルがあり、どのレベルで解決させるか」という事もある。各職場で何が問題になっているのか、何処が不安定なのか等々を、とに

かく洗いざらい出してもらうことで取り組んで頂きたい」と連絡を受けています。

電気協議会としては、「メンテナンス」が3年を経過して、やっと具体的に問題点が把握されて来たと思っておりますので、見直し要求を作成することと合わせて取り組みを強化して頂きたいと思っております。各分科会での議論をお願いしておきたいと思っております。

以上の点について、今電気職場交流会の問題提起がほぼ終了していた段階で、横浜駅付近に於ける信号設備事故が発生しました。その後現場から報告を受けることにより大変な問題があると感じています。特に信号分科会で議論をして頂きたいと思っております。

福知山線脱線転覆事故後、自分たちの身近に発生した事故から

“自分たちの命を守るこの弱さが露呈”

今の克服が第一ではないのだろうか！！！！

事故発生後の安全確保についてであります。またとない機会でありますのでこうしたことについて議論をして頂きたいと思っております。そして「今後このような事故が発生した時は」今日の議論を活かして頂きたいと思っております。

東日本においては、東京駅付近で信号設備の故障に緊急出動した主任が触車死亡した事故はまだ私達の記憶に残っていることと思っております。そして私達の記憶としてはまた新しい西日本においても、救急隊員が救急活動の最中やはり触車死亡という事故が発生しています。こうした悲劇を繰り返さないために、東日本は「原則線路閉鎖」「運転停止」をとって安全第一で「業務に携わるように」と言う姿勢を打ち出しています。会社側は言わなければならない話です。「現場で働く私達がこの事を実行しなければ、命を落とすのは私達現場で働いている」R・協力会社の労働者であります。事故にあった労働者の家族が不幸に会うわけです。」この事をしっかり念頭において、今後どうするのかを決意して頂きたいと思っております。

事故時、故障時において下記の点についてキチンと

確認・確保してから現場に入らうではないか！！！！

- 1、線路閉鎖の手続き等について
- 2、運転停止の手続きについて
- 3、隣接線との関係（私鉄・京浜急行）との平衡現場における「安全確保」について
- 4、見張り要員の配置について
- 5、現場に最も近いところで「現地対策本部」の設置について
- 6、事故現場と「指令」との連絡体制について
- 7、携帯電話の持ち込みについて
- 8、その他

高所の場ではないのか。

感電の危険性はないのか。

以上の点を申し述べて私の問題提起としたいと思っております。

第17回「電気職場交流会」で提起した内容と少し違いがありますが、電気協議会から皆さんに取り組んで頂きたい主旨については変更がありません。

議事録と「設備メンテナンスの再構築」に対する要求書は別紙で作成しましたので、この機関紙と一緒に読み合わせて活用をお願いいたします。

「電気職場交流会」後も感電事故や墜落事故が起きています。東京圏においては、信号設備の故障が数回続いている状態です。この復旧体制についても問題点があることが指摘されています。更に見直し交渉の中でこうした問題点を指摘していきたいと思っております。

(終)