

情報 FUKUOKA 第101号 (委員会特別号)

トライ



発行者

九州旅客鉄道労働組合
福岡地方本部

発行責任者 岩永 康志
編集責任者 森 永 克章

北九州市小倉北区室町3-137-1
NTT (093) 583-3385
JR (091) 4307~4308

安全の確立や組織強化・拡大をはじめとする活動方針を決定

＝第21回定期地本委員会を開催＝

福岡地本は3月8日、福岡市「ASCビル」において「第21回定期地本委員会」を開き、安全の確立、組織の強化・拡大、2014春季生活闘争、政策ビジョンの確立・中間地方選挙必勝にむけた取り組みなどを柱とした、当面する運動方針を満場一致で決定、JR九州の責任組合としての役割と責任を果たすとともに、更なる飛躍、発展にむけて力強く運動を展開していくことを確認しました。

委員会には執行部、地す。と所信を述べました。傍聴者を含め約48名が出席、議長に田口委員(北九州電気連合)を選出、議事が進められました。

執行部を代表して岩永委員長は「組織課題については分会・支部・地本・本部の全ての機関による縦横無尽の対応力を強化していくことを当面の組織課題にしたいと思

います。安全問題については、九州において、死亡事故には至ってはいないものの、協力会社において重大労災の発生が続き、最後にも岩永委員長が、力の込められた団結が、力のパワーで締めくくりました。

調査活動も今後実施していきたいと考えています。それぞれ成しうることを全力で取り組み、職場・分会の活性化に向けた運動に連動させていくことを強く訴えて、執行部を代表してのあいさつとしま

委員会には執行部、地す。と所信を述べました。傍聴者を含め約48名が出席、議長に田口委員(北九州電気連合)を選出、議事が進められました。



岩永委員長あいさつ(要旨)



第21回地本委員会の開催にあたり、3点について簡潔に私の考えを述べますので、活動方針の議論素材にして貰えればと思います。

まず組織課題です。依然として、組織をあとにする高年齢者の動向に歯止めをかけることができいていません。55歳、57歳の基本給支給率ダウンを契機とした経済的な動機によるケースや60歳定年再雇用時における心情的な動機と相まって、組織に一区切りつけたいとする者が次第に増えてきています。

この間、55歳原則出向、基本給も3分の2だった当初に比べ、段階的に改善を、JR九州労組が勝ち取ってきたことを、成果と認めつつも、未だ道半ばの基本給支給率の改善、この兆しも見えてこない状況にあって、完全に傾いてしまった気持ちで短時間で元に戻すことは極めて困難であり、賃金制度の早急なる改善を実現させることが喫緊の最重要課題であることは言うまでもないことであります。

合わせて、出向組合員をはじめとする高年齢者層へのきめ細かい組織的対応について、更なる検討と並行して前広に着実な実践を広げていかなければなりません。

現在地本で行っている高年齢者を対象とした激励集会の取り

組みのほかに、支部段階でのレクも含めた企画など、活動の進展を早急に検討していきたいと思

また、他労組の動向にはひと際注意が必要であることは言うまでもないことであります。若い組合員を中心とした学習会など、意識を高める取り組みを強化していきたいと考えます。い

ずれも支部あるいは分会で取り組むことが出来るようにしていきたいと考えますから、分会・支部・地本・本部の全ての機関による縦横無尽の対応力を強化していただくことを当面の組織課題にしたいと思

九州においては、死亡事故には至ってはいないものの、協力会社において重大労災の発生が続いています。

基本動作の励行がなされていない。自分の身を守るための装備を着けていなかったがために、事故を防ぐことができなかったという、元来、発生しな

い筈の事故による労災です。そういう事象であるが故に、なぜ?という疑問は拭きません。

このような事故をゼロとしていくためには、安全教育に問題があるのではないかと、常用雇用

出来ているのか、人が定着し技術も磨かれていないのかなど、事故の要因となる目に見えていない背景を究明していく取り組みが重要ではないでしょうか。事故の表面だけを捉えた対策では、今後も労災事故を無くすことはできないでしょう。

また、この間進めてきた車両システムや工務系統における業務移行による各種の施策は時を経て今ほどの様になっているでしょうか。

もはや鉄道の技術力は、薄皮が一枚一枚、剥がれていくような状況にあると強く感じています。このままではいつの日か一

気に技術力は低下し、判断能力も危うい状況となるでしょう。コスト意識を全面否定する考えは持ち合わせていませんが、協力会社までも含めた人材育成の観点に立った安全投資意識が必要ではないかと考えます。

いずれにしろ多角的な検証と提言が出来るのは労働組合しかない、我々JR九州労組しかないものと確信しています。関係分会・支部と打ち合わせの上、具体的な調査活動を改めて実施していききたいと思います。

最後に、2014春闘について、JR九州労組の具体的な方針内容は絶対対話集会において改めて確認すると同時に組合員の率直な意見を受け、本部において精力的に団体交渉が行われていくところでありたい。また、13日の夕刻には総決起集会を開催し要求の実現を後押ししていく取り組みも企画されています。家族署名や檄布の作成など改めて全組合員の参画を訴えておきたいと思

今年の春闘は大きな転換点となる春闘だと考えています。1977年をピークに低下し続けている賃金水準、ワーキングプアと言われる労働者を生み出してしまった社会の不条理を是正していく大きな転換点にしていかなければなりません。多くの働く仲間が労働組合が身近に存在していないために、自らの声を届けることすらできないでいる。

私たちJR九州労組は、こうした社会的な使命を帯びて対峙していることをシッカリと自覚することが必要である。

ヤマ場まで残すところ一週間。それぞれ成しうることを全力で取り組み、職場・分会の活性化に向けた運動に連動させていくことを強く訴えて、執行部を代表してのあいさつとしま

緒方 優一(南福岡運転区)



・春闘待ち受け体制について
経過連絡が無い。具体的な数字が欲しい。
・総対話集会について
南福岡での開催が昼に3回しかなかった。(前は昼、夜で3回ずつ開催された)
・要員について
門司港運転区からの転勤者の線見で年休が取得しにくい状況。計画的な要員配置を。
・女性乗務員の設備について
鳥栖・肥前山口の休憩室に女性トイレがない。新規に設置した設備も使いづらいとの声がある。事前に意見を聞いて反映してほしい。

片山 伸也(新大牟田駅)



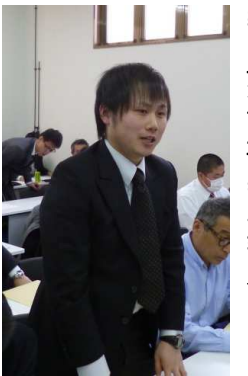
・効率化施策について
今回の提案を受け、集会等を開き分会で意思統一を図ってきた。日勤1名の配置が取れて大変感謝している。ただもう少し前広な事前説明をお願いしたい。

尾籠 俊也(長者原駅)



・篠栗駅委託化について
管理駅増でこれ以上対応できない。現在も休憩・非番に仕事をしている。
・55才以降賃金について
JR西も上がった経緯がある。グループ会社の組合立ち上げも必要。春闘について今年こそ力をみせるべき

善 武志(博多車掌区)



・組織問題について
職場集会を開催し組織強化呼びかけ、100名を超える参加があった。
・再度乗務について
昼間の列車が減便となり、行路が増えた。再度乗務を減らす要求をお願いしたい。

松本 優作(博多駅)



・博多支部活動について
幹事会の定例開催、学習会の企画・開催できた。3月9日にも春闘学習会開催予定。青年・女性委員会も結成の予定で取り組んでいる。

井上 尚人(小倉運転区)



・組織体制について
支部の将来ビジョンを示し、独自の活動をしてほしい。
・55才以降の賃金について
給料も減るのならば組合費も減らすべきでは。今後の脱退増も懸念される。

桐野 英樹(博多運転区)



・転勤問題について
実家近くの職場への転勤を求める組合員が数名いる。理由が親の介護ならば認めてあげてほしい。

田頭書記長 集約答弁(要旨)

組織の強化・拡大について

昨年の地本大会以降、7ヶ月間で非組9名・国労1名の組織脱退を出しました。
特に、これまでも他組合が組織防衛のために人間関係を強めてくることに警戒心をもって対応するよう訴えてきましたが、私たちを含め第一組合という気のゆるみや当該者の相談に対応していなかったわけではありませんが、気持ち伝わっていただけなかったことは素直に反省しなければなりません。今日までの取り組みを振り返り、今一度原点を問い直す必要があります。

組合員が自分の声を自由にいえる場を確保し、組合員の声を吸い上げ、問題を敏感にキャッチし、その解決に努める。組合の姿が見える体制を作っていかなければなりません。
今回、他組合に脱退を出しました。あえてここで労対決だと拳を上げるつもりはありません。私たちはこれまで通り「一企業一労働組合」の方針に基づき、強固な組織と行動力を高め、すべての課題に対し本質をしっかりと見極め、ある時は大胆に激しく、緻密に実践・行動するため具体的な意思統一を行ってまいります。他の組合方針をとにかく言うつもりはありませんが、自らがどのように変わり、労使関係を築こうとしていくのかなどがない中で、組織拡大した人間の将来を保障することができているのか。組織として無責任ではないかと思えます。

安全最優先の取り組みについて

昨年7月のシステム障害による大規模輸送障害や10月に判明した電柱ならびに重錘の建築限界支障、列車運転速度制限基準の誤表記、4件のインシデントなどJR九州の安全管理体制が問われる事象が発生しました。お客さまのJRに対する信頼の回復は、安全最優先にあり、その対応を行う一番大変なのが現場、職場でありグループ会社です。

政策課題の取り組みについて

また、JR三島・貨物に対する経営支援策は、JR九州の責任組合として、「三島特例」や「承継特例」の恒久化に向け取り組み、今後も、恒久化の実現に向けた取り組みや経営安定基金の取り扱いなど、労使の枠を超えて、要求実現へ向けた政治的に解決しなければならぬ多くの課題を抱えています。

ハード対策は勿論重要ですが、私たち働く者の視点で事故の芽を摘むことが重要です。鉄道事業において安全を確保し、人命を守るために安全を最優先する企業風土づくりに努めていかなければなりません。
また、感電や転落などの四大労働災害や、インシデントは撲滅に至っておらずグループ会社を含めた全体の総合的な安全力が十分とはいえません。安全衛生委員との意見交換会や地本安全会議等を通じて、労働組合としてのチェック機能を発揮し職場からの安全を構築できるようこれからも取り組んでいかなければなりません。

労働条件改善の取り組み

2014春季生活闘争について、中央本部も対話集会等を通じて今春闘に対する組合員の期待はこれまで以上に大きいことは強く受け止め、組合員の

環境をつくっていくためには、多くの労働者が団結することが必要であり、労働組合はそのために賃金改善や労働条件の向上に成果を上げてきました。これからも引き続き改善を求めて行く態度に変わりはありません。
JR九州に働く労働者の団結をはかっていくことが重要であり、厳しい事情は理解しつつも組合員であり続けたいことを強く訴えたいと思います。
次代を担う役員を育成し組織の活性化を目的に分会が主人公と言える組織体制として、昨年、6つの支部を結成しました今後より良い組織体制に向けて検証を行っていかねばなりません。

委員長のつぶやき

間違った行為(エラー)をすべてヒューマンエラーとする見方もあるが、私たちが考えるヒューマンエラーは、事故をもたらす間違った行為であって、間違った行為を「する」だけなく、するべきことを「しない」ことも事故をもたらす間違った行為である。▼それ故、基本動作は有効な対策であると言え。▼作業標準やマニュアルに定められた行為を「知っていない」に止まらず、なぜ行う必要があるのか、実践しなければどの様な事態を引き起こすのか、どの様な背景で定められたのかなどを「理解している」レベルまで研鑽し、何よりも「身体に覚えさせる」ことが重要である。▼システム化に伴い事故の原因も様々であり、ブラックスボックス化されている分野もあるなか、原因に応じた具体的な対策については、人に焦点を当ててもなかなか見えてこない。▼すべての問題は個人にあるがごとき追及では具体的な対策を講じることが出来ず、繰り返して起こしてしまう結果となる。▼現実的な対策を講じる第一歩としていくためには、周辺機器や関連設備など「なにが」そうさせたのかを組織的に、総合的に、多角的に追究していく態度が大切である。▼個人差があることを意識した教育訓練など人間の特性を踏まえた対応がエラーそのものを減らす有効な対策になると考える。▼真の問題解決を図れる風通しの良い職場にしていくためには、エラーや失敗に向き合う解決志向の安全文化を醸成していくことが急務である。

