



第42回定期大会 下雅意委員長あいさつ①

今年は JR 福知山線脱線事故・JR 羽越本線脱線事故から 20 年、終戦から 80 年という節目の年です。それぞれの節目の出来事に思いを馳せながら、目まぐるしく変化する今後の会社施策や社会情勢にどう立ち向かっていくか、この場で意思統一を図っていきたくと考えています。

これらの事故のことを改めて振り返った時、やはり鉄道会社における最大の価値基軸は「安全」であると改めて感じます。事故の対策としてシステムが整備されたり法令が定められたりしても、最後に安全を守る砦となるのは人間の安全に対する感覚、センスです。そして、今の会社施策に向き合ったとき、その大切な「安全」を守る人間を作り出していこう、という姿勢が見られず、安全よりも安定輸送、そしてその先にある収入を重視する風潮が強まっている気がしてなりません。皆さんも記憶に新しいと思いますが、3月6日に上野～大宮間を走行していたはやぶさ・こまち 21 号が列車分離を起こしましたが、根本的な原因が分からないまま連結部への治具の取り付けという暫定処置で3月14日より運転を再開しました。そして、列車分離を起こした当該編成には、前年の9月に列車分離を起こした編成から取り外され予備品として保管されていた分併制御盤が12月に分割不具合を起こした際に取り付けられていたことが後日明らかになっています。

この一連の流れだけを見ても、いかにしてハザードを除去した上で運行できる最低限の状態に持って行けるかという点に躍起になり、根本的な原因究明や再発防止対策の徹底がおざなりになっている現状に強い危機感を感じずにはられません。

そんな中、会社は5月7日に「JR 東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」を提案してきました。迅速な経営やスピード感のある意思決定、社員の意欲や成長、能力による評価を重視する一方で、これまで鉄道の安全を支えてきたコツコツとした定型業務や特殊性を可能なかぎり排除しようとする意図が見え隠れしています。

安全に対する評価である運転無事故表彰の代替を職務能力給の引上げにより対応していくとのことですが、新制度施行後の職務能力給が区分1～区分6による能力昇給になる中で、果たして安全を愚直に守ってきたことがその中でどの程度の重みを持って評価されるのか、大いに疑問を感じざるを得ません。



福知山線脱線事故を引き起こした要因として日勤教育が挙げられていますが、JR 東日本の現状もまさに福知山線脱線事故前夜、いやそれ以上の状況まで来ているかもしれません。国府津運輸区では「熱のこもった指導」として相手が自殺を考えるまで追い込むほどの懲罰的日勤教育が行われたり、宇都宮運輸区では再教育と称して被害者を入院にまで追い込むほどの懲罰的日勤教育が行われたり、武蔵小金井駅では勤務時間中のやり取りを巡って、副長からソファーに向かって突き飛ばされ、喉元を押さえつけられるといった暴行行為まで発生するなど会社の様々なハラスメントや犯罪まがいの行為まで横行しています。

また、各地方の社友会が連携して作成した昇進試験対策資料を社友会に所属しない社員が「下さい」と申し出たところ、「社友会の人にしか渡せない」と断られたり、職場で「あなたは組合の人間だから」というレッテルを貼られたり、主務職試験に合格している組合員が一向に副長登用されない等の問題も頻発しています。

このような状況の中で、会社は「現在も必要な課題設定は行われている」として来年4月1日の昇給は区分1から区分6による能力昇給を実施することを明確にしています。社員の側にはそのような認識もないうまく、裏で来年4月からの能力昇給に向けてどこで誰がどのような基準で評価しているかも分からない中で、果たして安心して鉄道の安全を守っていこう、そのようなモチベーションが生まれるでしょうか。会社としての評価の基準も明らかにされていない中では、管理者や周りの言葉に引っ張られて、どういう業務に携われば評価され、給与が上がるのか、そのような観点で日々の業務に取り組む社員が増え、「安全」という鉄道の本質を蔑ろにする社員ばかりを生み出すような気がしてなりません。