■羽野書記長・総括答弁

時代は変化しても、組合は人のためにある

◆はじめに

準備地本を設けない初めての試みの2日間の大会であったが、ほぼ大きなトラブルもなく無事に終える事ができた。これも各地本・総支部、本部青女の準備委員の皆さんのおかげである。加えて、いつもJR西労組組合員の皆さんに支えていただいているので、こういう大きな行事も無事に進めることができる。心から感謝を申し上げる。

大会2日間で多くのご意見をいただいた。今日の代表質問が15名、昨日の第1小委員会が35名、第2小委員会が47名の合計97名の方に発言いただいた。これは大会代議員の7割以上の方が何らかの形でこの大会に参加したことになる。これが小委員会を含めた本部大会の良さであり、本部も多くの現場の生の声を聞くことができるということに対して改めて感謝申し上げる。

この届けられた声は、これから始まる労働協約改訂交渉、その後の諸課題交渉、春闘交渉などで、安全については3ヶ月に1回開催される労使安全会議の中で会社にぶつけていく。さらに来月以降は地本大会があり、そこでも多くの意見が本部に届けられる。その多くの声は私たちの武器となることから様々な交渉の場で使っていきたい。

◆安全について

安全については代表質問に立った代議員全員に触れていただいた。中バスの米廣代議員から「だろう作業から、かもしれない作業へ」という発言があったが、これはいい考え方である。人間だれしも「自分は大丈夫」と思い込む動物なので、「もしかしたらこうなるかもしれない」としっかり意識して行動する事が大事である。ABC運動のようにどうやって広げていくかというのはあるが、これを一つの教訓にしていきたい。福岡の渡邉代議員からは航空業界の「リスクゼロ意識」について発言があった。本当にゼロにすることは不可能かもしれないが、これも一つの意識としては大いに参考になる。

昨日の第2小委員会の川端副委員長の総括で、泉健太議員の警護について触れていた。我々もあれだけ金属探知機を通らされて「本当に面倒だな」と思っていたが、川端副委員長は「安全を保つためには過剰なくらいしないと守れないと今回の警護で感じた」と言っていたが、本当にその通りだ。ヒトはどうしても手間が掛かる事を回避してしまう。これが手を抜く行動に繋がっていき、事故に繋がっていく。今後も安全のベースとなるABC運動については、グループを含めて広く浸透させるよう継続していきたい。

福知山線列車事故は19年が経過して来年20年をむかえる。代表質問や小委員会で総支部の代議員からご遺族様やご被害に逢われた方々は何年経っても変わらないし、別に節目も何もなく、今でも苦しまれていると指摘があった。ひとたび事故を起こすとどういう事になるかというと、命が無くなるという事=その人の人生を止めるということになる。そのご家族や周りの仲間の方々の人生を変えるという事にもつながる。福知山線列車事故のような大きな事故であれば会社の信頼も失墜する。ご被害者対応本部という部署は事故が無ければその仕事はない。ご遺族担当者も要らない。そういう事も大きな事故を起こしてしまうと起きるということなので、「安全を守ろう」とスローガンのように言うのは簡単だが、その先にどういう事が起きてしまうのかという事を改めて皆さんと一緒に考えていきたい。

航空業界から学ぶ事は本当にたくさんあり、3H(はじめて、変更、久しぶり)はJR連合の安全シンポジウムで学び、1月2日の羽田空港の航空機事故については4月25日の安全の集いの中で、あの奇跡の18分はまさに訓練の賜物だという紹介があった。飛行機、特にCAの方は「我々はお客様サービスするために乗っているのではなく、保安要員として乗っている。何かあった時にお客様を守るために乗っている」と平気でおっしゃる。飛行機はひとたび飛ぶと簡単に逃げられない、降りられないというのもあるが、その意識レベルの高さも航空業界のリスクゼロという取り組みと同様に学んでいきたい。

◆心理的安全な職場に向けて

どうやって魅力ある会社を作っていくか。これについては1年半くらいかけて提言書を作った。この提言が全てだと思わないし、時代とともに価値観も変化する。ブラッシュアップもしなければならないが、まずは提言の一つひとつを実現していく取り組みを労働協約や春闘、諸課題交渉を通じて会社と議論していきたい。

離職者数は、まだコロナ前の2倍弱の規模であり、大きく減っていない。これは転職に対するハードルが世の中的に下がっていることも1つの要因である。本当にやりたいことをしたくて退職する方を引き留める必要はないのかもしれないが、この会社に魅力が無くて違う仕事を探している方々に対しては、もっと会社の魅力を高めれば辞める方は減っていくのではないか。そのために心理的に安全な職場を作っていく必要がある。一朝一夕にできるものではないので、一歩ずつ一つずつやっていくしかない。何でも言い合える関係はどうしても人の相性もあるため、必ずしも全員とは難しいかもしれないが、チームとしてそういう環境となればできるようになると思う。そして全社で画一的にやろうとすれば難しいのかもしれないが、職場やチームという小さな単位であれば、皆さんが職場の中で議論をして実現できる事は沢山あるはずである。駅は駅で、あるいは駅でも駅の規模によって取り組む内容は違うかもしれない。そういう議論を是非職場の中でやっていただきたい。

心理的に安全な職場を作るには、皆さんが仕事を楽しくできているかどうかも大事である。昨夏の甲子園で優勝した慶応高校野球部のスローガンがenjoy baseballだと、優勝後にニュース報道されていた。「野球を楽しみましょう」ということであり、野球を仕事に置き換えると、仕事を楽しくしましょうとなる。楽しく仕事ができたら心理的に安全な職場・チームは自然とできると思う。さらに大事なのは笑顔で仕事ができているかどうか。笑顔は結構伝播する、その逆も然り。むすっとしていたら恐らくそういう雰囲気になる。そのために笑顔で仕事を楽しくすることが重要である。そのような職場であれば、今は採用競争力が落ちているが「JR西日本で働くと笑顔で楽しく仕事ができるらしい」という事になれば恐らく離職も減るだろうし、飛躍的に上がらないかもしれないが採用競争力も上がっていくだろう。昨年の総括答弁で魔法の言葉「ありがとう」を皆さんで使いましょうと言った。これも職場で言ってますか。誰かに何かをしてもらった際に「ありがとう」と言えているかどうか。これらのことをまとめると、仕事を楽しんで皆さんが笑顔で感謝し合えるような職場になれば、本当にいい職場になるのではないか。理想論を言っているのかもしれないが、そういう職場が増えればもっと良い会社になっていくだろう。

この心理的安全性を広めたのはグーグル。グーグルが心理的に安全な職場で働いている人の生産性が高いということを全社調査した中で証明し、発表した。これが有名になって様々な場面で言われている。生産性が上がり、業績が上がるということになれば利益の成果配分にも繋がっていくので、是非会社の発展と利益の増加のためにも一緒になって心理的に安全な会社を創っていきたい。

◆総合労働協約改訂交渉に向けて

大会の中で多くの意見をいただいた。昨年は多くの成果を引き出すことができた。我々の基本的な考え方のひとつとして言っている、一人でも困っている組合員がいれば、その組合員に手を差し伸べることができるような仕組み・制度を1つでも2つでも作っていきたい。

◆新たなキャリアステップについて

多くの代議員からNS廃止に伴う新たなキャリアステップに関する発言があった。大阪の川原代議員からマイルストーンの話が合った。これは会社がNSを廃止すると言ってきた時から本部として言い続けている。何がいいのかは現時点ではわからないが、今まではNSを経験することによって違う道を歩いている事を自覚できたが、今後それを自覚する機会が全くなくなる。このほか、発言の中で研修が強制的になるのではとの懸念の声であったが、強制的にはしていない。研修はあくまでもL層以上になるために必要な知識・素養をそこで学ぶものであって、それに行かなければならないのではなく、その研修を受けておいた方がいいというレベルにはしたいと思う。その研修は、行ったから必ずNSと同じような道を歩いていると自覚するものではないため、何がいいのかを悩んでいる所であり、少し何か仕掛けが作れればと思っている。今後は、NSに縛られることなく人事運用の自由度が広がるので、そこはいい形に持っていきたい。また、今年もNS最後の受講生がおり、引き続きNS修了者が優先的に運用されるため、新たなキャリアステップになったからといって来年から新たな運用が突如として始まるわけではない。ただ、例えばC1・C2でNSを受けたかったが当時の自分のライフイベント等を理由に受けれなかった方がいる。これの一部が骨太という形にはなっているが、そういう方にもこれからチャンスが出てくる。また、この中にも様々な資格を持っている方がいると思う。コロナ禍の時に現場の方で簿記二級を持ってる方がNESCOの経理課に出向し活躍されていた。そのように会社で活かせる資格を持っている方が多くいると思うので、そういう資格を活かせる仕事への運用も可能となる。JR西日本はグループを含めれば、働く分野・系統が幅広くあるので、将来の働き方の幅も広がっていくことになる。そういう人事運用も将来的に確立していきたい。

金沢の守山代議員が発言された金沢エリアでの今後の運用については、他のエリアとは異なる形で考えなければならない。金沢エリアの運用は在来線・新幹線・第三セクターの並行在来線であり、今後どうしていくのかを別枠で議論していく必要がある。特に金沢地本と金沢支社の間でエリア特有の課題として捉え、本部もサポートするので是非議論を進めて欲しい。

◆25春闘について

春闘については賃金引き上げの流れを継続していきたい。また、エリア手当について、米子の亀山代議員と青女の久保田代議員、福知山の上井代議員からあったが、一つの課題と認識はしている。エリア手当は国鉄時代の都市手当から今のエリア手当と変遷しており、本当に今の形でいいのかを春闘の中でも議論していきたい。現在1%のエリアは、元々都市手当の時代には0%のエリアで、当時寒冷地手当が冬の期間だけ燃料費として支給されていたものが、形を変えて今の1%のエリア手当になっている。昔の事を知らない人からすれば「何のこと」ということになるが、今の賃金制度もいろいろな経緯があって今の形となっている。そういうことを考慮したうえでエリア手当の議論はしていく。

◆組織の取り組みについて

組織課題についても多くの代議員から出された。会社の業務はオンラインでいいかもしれないが、JR西労組は運動のスタイルとして対面にこだわっている。去年の共済の契約移転時もJR西労組は手渡しにこだわった。これも組合の世話役活動の一環としてやろうということでこだわってやってきた。とはいえ、社会環境も変化し対面にこだわる必要がないのではという意見もあるし、ペーパーレス化の声もある。これからは併用することも必要であるが、定期本部大会や中央委員会、春闘集会というものは大きな会場で多くの人が集まり意思統一をして頑張ろうという形でやっていきたい。昭和臭いと言われればそれまでだが、これが労働組合だと思う。そこは、しばらくはこだわって活動をしていきたい。

昨年から社会人採用が始まり、加入活動おいては皆さんに本当にご苦労いただいている。3ヶ月に1回定期的に加入活動を各分会でしていただいているので大変だと思うが、是非全員を私たちの仲間に入れていただきたいし、共済もJR西労組の助け合いの精神で共済運動しているため、総合共済と家族支援共済についてはしっかりと加入いただけるようにお願いする。

◆女性役員の育成に向けて

冒頭、委員長も挨拶で触れていたが、今後は女性役員も増やしていきたい。掛け声だけで終わらないように、最後は皆さんにお願いするしかないので1人でも2人でもまずは分会で女性の役員を作っていただきたい。これからは、女性の声は、女性の視点で女性自らの課題として訴えるということが大事であることからも、ぜひ女性役員の育成をお願いしておきたい。

◆政策と政治について

京都の北村代議員から北陸新幹線ルートの話があった。本当に悩ましい課題で、我々がそのルートに対して何かを言える立場ではないが、仮に米原ルートに変わった場合、敦賀と開業と恐らく同じことを言われると思う。敦賀開業で敦賀駅での乗り換えができ、京阪神との人の流れの断面ができた。それが米原に変わるだけではないか。米原で東海道新幹線に乗り入れできればいいが、運行管理システムが東海道と北陸とでは異なり、簡単に統一できるのかはわからないが、そういう大きな技術的な課題がある。さらに東海道新幹線の現在の運行ダイヤの間に北陸新幹線が入るのかという問題もある。また、京都府域では環境アセスや水問題で小休止状態になっている。早く大阪までというのであれば、京都を通らずに小浜から大阪に引っ張ってきたらいいじゃないかというのも、もしかしたらありかもしれない。いずれにしても基本的には政治の場で決着してもらう必要がある。

7月7日の都知事選挙で2位だった方は、SNSで選挙活動をされていて、スポット的に街頭に立って演説をされていたようだ。もう一つ特徴的だったのは、出口調査によれば2位の方に投票したのは若い世代が圧倒的に多かった。20〜30代の若い世代に対して選挙公約を訴えるのであれば、効果的な手法になる。現在はSNSを通じた情報過多の時代となっており、今後はフェイクニュースなどにいかに騙されないかというのもこれからは気を付けなければならない。

◆最後に

離職の話で魅力ある会社をどう作っていくかということに触れたが、会社が定期的に行っている社員意識アンケートで、社会人採用の方の方がいわゆる新卒で入った私たちと比較をして全てにおいてポイントが高いようだ。他の会社を経験しJR西日本に入ると「なんていい会社なんだろう」と感じられているのだと思う。これは他の会社と比較をして十分良い会社であることの証左でもある。ただ、新卒で入った私たちがその領域に到達していないということは、まだ伸びしろがあるということだ。そういうことからも、今後も活き活きと笑顔で働ける魅力ある会社を皆さんと一緒に創っていきたい。

上村委員長を先頭に、本大会のメインスローガンで掲げた安全を基礎に絆を深めてこれからの未来を皆さんと一緒に切り拓いていく。

第31回 機関紙コンクール

情宣活動における全機関の取り組み目標

掲示掲示板の機関紙などの定期的な貼り換えを確実に行う!!
各支部機関紙の100%発行、各分会機関紙の年2回発行を目指す!!

今回も、地本・支部・分会の機関紙の発行を促し、職場における身近なJR西労組運動の活性化につなげるために、機関紙コンクールを実施しました。

組合活動の原点は分会活動であることから、その活動を周知する分会ニュースの発行に、特に力を入れて取り組んできました。

今回は、地本から24機関、支部から32機関、分会から38機関の応募があり、総計94機関の応募数となりました。構成・内容のほか、発行頻度や編集委員会制度の有無なども考慮して、中央本部執行部によって厳正な審査を行い、以下の表彰作品を決定しました。

引き続き、機関紙の発行に力を入れて取り組みますので、よろしくお願いいたします。

最優秀賞・優秀賞受賞機関紙

	賞	地本名	発行機関	機関紙名	発行頻度	コメント
地本の部	最優秀賞	神戸	神戸地本	神戸地本 NEWS	月2回	分かりやすい見出しと記事構成になっています。また、多くの写真を配置することで、行事の内容が視覚的にも分かる機関紙になっています。
	優秀賞	福知山	福知山地本	福知山地本ニュース	月2回	大きな見出しが特徴的です。また、レイアウトの色使いも考えられており、読みたくなる機関紙です。
	優秀賞	総支部	本社総支部	UniPro速報	月2回	効果的な配色と構成がされており、編集者の伝えたい内容が読者に伝わりやすいです。
支部の部	最優秀賞	大阪	大阪支部	Osaka Branch Monthly News ～これから～	毎月	組合員や家族の写真が多く使われており、分かりやすい内容です。また、下部の「今月の1枚」に親しみを感じます。
	優秀賞	大阪	天王寺支部	天王寺	不定期	記事内容がしっかりとしています。分会トピックスや行事予定を記載することで支部の動きが分かりやすいです。
	優秀賞	神戸	姫路支部	姫路支部ニュース	月2回	上手く色をつかい、写真も効果的に活用されています。
分会の部	最優秀賞	米子	倉吉駅連区分会	あげゐ	隔月	見出し・色つかい・構成が上手に構成されています。また、上段にスローガン記載などスペースを上手く活用されています。
	優秀賞	大阪	京橋電車区分会	橋電魂	不定期	写真が多く使われており、見やすい内容となっています。分会の活動がよく分かります。
	優秀賞	福知山	福知山車掌区分会	スポット福車	隔月	分会大会の記事では、答弁も記載することで、欠席者にも議論内容が伝わる工夫をされています。

その他の受賞機関紙

地本の部

■努力賞
- JR西労組よなご　米子地本

■特別賞
- 京都地本ニュース　京都地本
- JR西労組西バス地方本部 青年女性委員会ニュース　西バス地本
- FRESH!　大阪地本

支部の部

■努力賞
- 鳥取支部ニュース　米子地本
- JR西労組 北大阪支部ニュース　大阪地本
- 病院支部ニュース　広島地本

■特別賞
- 月刊北々大阪支部　大阪地本

分会の部

■努力賞
- 明電ニュース　神戸地本
- かめやま運転区分会 ホットニュース　大阪地本
- 姫運NEWS　神戸地本