

一九七七年二月一日第三種郵便物認可

発行所 社会通信社

発行人 滝野 忠

e-mail: shakaisushin@nifty.com

東京都渋谷区本町六丁目二八の二コーポル幡ヶ谷九〇四 電話(03)33377-46649

FAX(03)332299-53367

振替 〇〇一〇〇一九一五八四三二 労金 中央労金本店 No 1154163

購読料 月額700円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言

労働運動再生こそJR西大惨事被害者に報いる道

小西 純一郎……2

二〇〇五年のメーデーに思う

組織化こそ最大の課題

情報技術革命と電話サービス(下)……3

民営化、競争、利益優先という「戦争」

野坂 昭生……5

—JR福知山線電車脱線事故に思う—

国鉄「分割民営化」……8

—利益優先の経営が「殺人」を生む!—

国労名寄闘争団……9

北海道の鉄路が危ない!

旧国鉄時代から変わらない、経営陣・管理者側の本質……10

—安全問題と、分割民営化の諸問題をリンク—

日本国憲法に守られて六〇年……

赤峰 正俊……11

—今度は私たちが憲法を守る番—

読者からのおたより……13

旬刊 社会通信

NO. 935

二〇〇五年六月一日号

二〇〇五年六月一日発行
(毎月一日・二日・三日三回発行)

労働運動再生こそJR西大惨事被害者に報いる道

二〇〇五年のメーデーに思う

私たちは五日一日にこだわったメーデーという言葉は、春闘以上に国民的に認知されている。普通のカレンダーにも五月一日には、メーデーと記されている。しかしそのメーデーの四月開催が増えている。曰く「五月一日は連休の間で集まりにくいので、連休のはじめに開催する」というのだ。

メーデーの起源は、一八八六年アメリカの労働者が八時間労働制をもとめストライキに立ち上がったことに由来する。以来一二〇年、今日私たち働くものを取り巻く状況はどうだろう。八時間労働制はあつてなきがごとき様相を呈している。最近、労働相談にくる人々の半数が精神的に病んでいる。過密労働、派遣労働などの不安定な労働で強度のストレスを蓄積させている。

尼崎地区労は、二〇〇五年のメーデー尼崎集会在四月二十九日に開催される決定を受け、独自のメーデー集会を準備した。私たちは、格差社会の問題、平和の問題を中心テーマとして企画を練り、元気がでるメーデーにと、屋台村、バンド演奏や歌、踊りなど準備していた。

JR福知山線脱線事故にいかに向き合うか メーデーが直前に迫った四月二十五日、JR福知山線の尼崎内で脱線転覆事故が起こった。その全貌が明らかになるに従い、怒りがこみ上げてきた。国鉄分割・民営化の結果がこんなかたちで悲劇として尼崎で起こってしまった。分割民営化時、国労に所属していたこと以外なんの理由もなく、清算事業団に収容された。熟練した運転手から全ての仕事をとり上げ、徹底したイジメが行われた。当時二〇〇人にも及ぶ自殺者を生み出した。そして一〇四七人を解雇した。闘いは続いている。JR会社採用された国労組合員は差別され続けた。人減らしが強行され、下請け化、非常勤化が進められた。彼は警告していた。「いつ大事故が起こっても不思議ではない。」と、そして尼崎で未曾有の大惨事が起こってしまった。

統一メーデーが二九日開催を予定していた会場内の体育館は遺体の安置所となった。集会は中止された。

私たちは、JR事故と正面から向き合うメーデーとするため急遽内容を変更した。五月一日、阪神尼崎駅前広場から労働福祉会館へ変更し開催したメーデー集会は、働くものの怒りを結集した集中した集会となった。ピーンと張り詰めた空気の中で、被害者への追悼の気持ちとJR西日本会社への怒りが一つになった。

私は尼崎総評時代からメーデーの事務局を担当してきた。参加者数はもちろん統一メーデーと比べようもないが、今回くらい集中した、緊迫感をもったメーデーはなかった。今回の成功を単に二〇〇五年のメーデー集会の成功に終わらせず、労働運動再生への歩みを始められるかが問われている。

もう一度原点に戻ろう 私たちの運動はともすれば行事消化型になり易い。「メーデーが来たから集会を」という傾向に流れていなかっただかと思う。メーデーの四月開催が続けば、そのうち、「メーデーが来た」という感覚もなくなってしまうかど心配する。ここままで労働運動が後退しても、内容は別として働く仲間にはメーデー集会には参加している。こ

の事実をもっと大切にしたい。

効率優先、利益優先主義はJ.R.だけでない。すべての職場の問題であることを見直そう。メーカーの再生、労働運動の再生こそが、今回の被害者に報いる道だ。利己的な運動ではなく、「萬国の労働者団結せよ」をもう一度噛み締めた。

(小西 純一郎)

組織化こそ最大の課題

—情報技術革命と電話サービス(下)—

抑圧的な管理体制 もっと悪いことに、抑圧的な管理体制の報告も多数、労組に寄せられている。従業員がトイレに行く前に許可を求めたり、退出時間を記録するような使用者もいる。オーストラリアのステラー・コールセンターに勤務していた妊娠中のダイアナ・イワノスプスキは、勤務中に頻繁にトイレへ行ったことを理由に、二カ月間一〇〇ドルを給与から差し引かれた。イワノスプスキは、組合(CPSU)を通じて、差し引かれた一〇〇ドルの返還と書面による謝罪を企業側に求めているが、こう話している。「絶えず電話で話していれば、ただでさえ喉はカラカラになる。妊娠していれば、特にお腹の赤ん坊のためにも水分をたくさん取る必要がある。でもトイレに行きたくなるからあまり水を飲めないと思った。」ステラー社は後日、イワノスプスキの処遇について謝罪した。

昇進に関してはどうか。業界内には、女性のチーム主任や現場監督はたくさんいるが、そこ止まりだ。コールセンターはもはや企業の一部と見なされていないため、さらに上を目指す女性はこの部署へ移り、また一から訓練を受けて昇進の機会を探っていかなければならない。

高い転職率 転職率が高いのも無理はない。英国とインドの両国で、転職率は年平均二五〜三五パーセントにも達するが、一部には、転職率が五〇〜六〇パーセントのセンターもある。退職する従業員が余りにも多いので、ケープタウンのグローバル・テレセールス社は二カ月ごとに大募集をかけ、その度にドイツ語が堪能な南アフリカ人を四〇〜五〇人も探さなくてはならない。さらに、一人一人に数週間の訓練を実施する必要がある。

企業は、一方で生産性を高めながら、他方では高い転職率と新人研修により利益を失いつつ、なんとかやりくりしている。従業員は外国語能力など、高度なスキルを備えていれば、交渉の際、優位に立っている。また、インドでは、アメリカのビジネスアワーに対応するため、夜間でも十分な数の従業員を勤務させる必要がある。また、若い女性の夜間勤務を奨励するため、従業員に無料で食事や交通手段を提供している。このため、結果として給与が上昇していく可能性はある。また、上昇する転職率に歯止めをかけるため、企業はコールセンター従業員の七〜九割と正規雇用契約を結んでいる。

外注化、海外移管 鉄道、バス、航空、クルーズ船の顧客サービスは、従来から交通運輸産業の一部と見なされ、多かれ少なかれ、運輸産業の枠組みの中で組織化が進められてきた。しかし、コールセンター業務の外注化や海外移管とともに、交通運輸産業はこれらの労働者を失うことになり、組合が何らかの策を講じなければ、やがては組合員も失うことになる。

オーストラリアでは、ナショナルセンターのACTU(オーストラリア労働組合評議会)の傘下の組合が、コールセンターで積極的な組織化を進めている。ITFに加盟するオース

ストラリア・サービス労組は、オーストラリアのグローバル・テレセールズ・センター（ルフトハンザ航空のコールセンター）を、低賃金・低労働条件の下請け産業としてではなく、航空会社の海外子会社と認識するように長年働きかけてきた。この取り組みは今も続いている。二〇〇三年二月には、組合側が非正規社員を含む同コールセンター従業員六〇人に關して、大勝利を収めることができた。

定着しない労働者 組織化の面で最も大きな課題は、労働力がなかなか定着しないことだ。一人一人の労働者を見ると、コールセンターで働くのは、大抵は次の職場に転職するまでのほんの短期間だけだ。新規に人が採用されてもまたすぐに辞めていってしまう。派遣会社から派遣される契約社員の場合は、組織化や団体交渉の対象としては雇用形態が明確ではなく、新たな課題となっている。

熾烈な競争が繰り広げられる下請け市場では、契約先も変わりやすい。英国では、TSSA組合がここ四年間、鉄道の案内サービスを一部請け負っているコールセンターを組織化しようと闘ってきた。二〇〇三年、使用者のセルコカTSSA労組を組合として承認したが、二〇〇四年初めには、業務契約がセルコから、北部イングランドにコールセンターを構えるBTベントウーラに移ってしまった。そのため、組織化の活動も、新しい職場で一から始めなくてはならなくなった。ヴェントウーラもインドのバンガロールにコールセンターを持っており、すでに試験的プログラムを開始している。どの程度のコールセンター業務がイギリス国内に止まるのか、誰も予測がつかない状況だ。

コールセンターの急成長のもう一つの影響は、組合内のジェンダーのバランスが変化することだ。顧客サービス担当として女性の雇用が伸びている一方で、伝統的に男性がやっていた仕事は削減される傾向にある。コールセンターで積極的に組織化を推し進めれば、女性組合員の数は増えるだろう。組合の交渉内容も変化してきている。家庭との両立が可能な労働時間の確保にかつてないほど大きな重点を置く必要が出てくる。

所在地の問題も さらに、コールセンターの所在地の問題もある。ほとんどのコールセンターがハイテク産業地域に所在しており、組合は活動をゼロから開始しなくてはならない。インドでは、コールセンター従業員の多くが自らを労働者というよりは、ハイテクのプロと認識しているため、労働組合よりプロフェッショナルな職業連合に入会することを好む傾向がある。インドのそうした職業連合とヨーロッパの組合の協力関係は始まったばかり。産業の再編により、各地域で強力に組織化を進める必要性和同様に、今後国際連帯を進めていける新たな領域が浮き彫りになってきた。例えば、グローバルテレサービスのような企業の各国のコールセンター労働者が、世界共通の高い水準を勝ち取るため、合同で立ち上ることなども考えられる。

産業をこえて また、異なる産業に属する労組間の協力も必要になるだろう。多くの国で、コールセンターの組織化を進めているのは、金融、事務、通信などの産業の労組だ。異なる産別労組が力を合わせてコールセンターに關して合同で行動を起こせば、実りある結果を生み出すことができるだろう。既にそうした協力態勢は、オーストラリアや英国では国内レベルで見られる。国際レベルでは、ITFはUNI（金融・事務・郵便・電気通信産業の労働者のための国際産別組織）と、より緊密な協力関係を築くことを決定している。

〔トランスポート・インターナショナル〕より〕

民営化、競争、利益優先という「戦争」

— J R 福知山線電車脱線事故に思う —

起きてはならない重大事故が起きてしまった。四月二十五日(月)九時一八分頃、死者一〇七人、重軽傷者五四〇人(五月九日現在)、重大事故から二週間が過ぎ、事故の直接的原因究明が国交省航空鉄道事故調査委員会、責任追及の立場で警察の捜査が進められている。事故に関する報道は、新聞・テレビ・週刊誌などで連日行われ、会社の経営体質や労働者(社員)のモラルを問う「不適切な行動」なるものまで紙面を埋めている。

事故を起こした電車に「客」として乗車していた運転士が救助活動もせず出勤し、状況報告を受けた係長が出勤を促したのか。私も彼らの行動が鉄道マンとして、人間として許せないという気持ち。彼らがそうせざるをえなかった職場実態と労働実態を知るが故に、何とも言えない気持ちに落ち込んでいる。

マスコミ報道で言う「不適切」な行動に参加した社員の多くが係長・助役以上の職制で、J R 西労組(J R 連合)の組合員であると思われる。組合員であるが現場では管理・監督業務であり、J R 西日本会社の経営体質を作り上げる先兵としての役割を積極的に果たしてきた社員なのです。

現場労働者は、心ない「客」から暴行を受け、ジュースをかけられ、罵声をあびながら、針のむしろに座らされ、金縛りにされたような緊張の中、反省の念を持ちつつ、黙々と仕事をしています。今回の重大事故について、私の思いを書きました。

危惧が現実

J R 西日本には「経営理念(具体的項目六項目)」があり、全ての職場で点呼など機会あるごとに唱和させられます。私の現役時代に所属していました京都総合運転所では、朝の点呼時、二項目唱和させられ、音頭を取る者が指名されます。組合所属は違っても労働者はイヤイヤやっていました。国労組合員で「しないでない」と何回も議論しましたが、まとまらずやっていました。会社が一方的に策定したものであり、労働者の思いや要求を反映したものではないことは当然ですが、会社側が労働者に求めることばかりです。

三項目に「会社の発展は自らの幸せ」「私たちは、あらゆる機会をとらえて売上げの増加に努め、常にコスト意識を持って業務の効率化を図り、会社を発展させ、株主の負担に応えらるとともに、自らの幸せを築きます」「売上げの増加に努め」ということで、労働者に「セールス活動」が求められ、職場によっては個人別セールス(キップの売上げ、旅行者募集など)実績の棒グラフが張り出されるなど、「自主的」と表面的には言いながらも強制、強要されるような競争を強いられるのです。自分が旅行する気持ちはないのにキップを買う、まるで「タコが足を食べる」ような「タコ・足」セールスに追い込まれる労働者も少なくありません。

団体交渉などで「セールスの強制、強要やめる。査定の対象にするな」と主張します。会社側は「セールス、そのものを査定の対象とは考えてはいませんが、会社の貢献度という面で総合的に評価します。強制、強要はしておりませんが『タコ・足』ではなく、『イカ・足』の気持ちで取り組んでいたのだと考えています。タコの足は八本ですが、イカは一〇本ありますので」と、許しがたい回答をする J R 西日本会社の姿勢なのです。

六項目に「同業他社を凌(しの)ぐ強い体質づくり」「私たちは、常に創意工夫に努め、同業他社を凌ぐ強い体質づくりに、持てる力の全てを発揮します」。国鉄「分割・民営化」に反対する主張に、利益追求を至上のものとする「民営化Ⅱ株式会社」にすれば、「安全より儲けが優先する」。よって、安全の確保がおろそかになり、重大事故を発生させる危険性がある。だから反対であり、公共交通として国鉄で運営すべきと声を上げていたのです。危惧していたことが現実になったのが、今回の重大事故なのです。

競争、スピードアップ、人員削減

福知山線は、尼崎〜福知山間一〇六・五kmを結ぶ線区で、その間二八駅。一九七〇年代前半まではのどかな田園風景のローカル線でしたが、沿線にも宅地開発などが進み、一九八一年三月、宝塚への複線・電化、以降、福知山まで複線・電化された。「民営化」後、一九九七年三月、大阪の都心を地下で結ぶ東西線（尼崎〜京橋間）の開業に伴い、福知山線の尼崎駅に出入りするルートがゆるやかなカーブから急カーブ（特に上り線）に変わられ、その急カーブの地点が、今回の事故現場なのです。

列車本数は、一九八七年四月、平日の上下線が九三本、八九年三月、宝塚〜大阪間に快速設定、人口増加地区など運輸収入の伸びが見込める線区として、毎年のダイヤ改定時に列車本数を増やし、〇三年三月には、三六九本という過密ダイヤにしたのです。所用時間もスピード・アップで短縮し、例えば〇三年一二月のダイヤ改定での上り快速電車の停車駅を「宝塚〜川西池田〜伊丹」であったのを、「宝塚〜中山寺〜川西池田〜伊丹」と停車駅を一つ増やしたにもかかわらず、宝塚の発車時刻と尼崎の到着時刻を変えず、各駅間の所用時間を五秒ずつ短縮させ、スピード・アップで対応したのです。しかも尼崎駅は、東海道線、福知山線、東西線の接続駅であり、朝夕のラッシュ時には二分三〇秒に一本の割り合いで出入りする駅であれば、過密ダイヤと遅れに対する運転士への重圧がかかるのは明らかです。

これら全ての施策は「同業他社」である阪急電鉄・宝塚線を意識したもので、阪急は「宝塚〜梅田（大阪）」間三〇分、JRは「宝塚〜大阪」間二三分、その差七分。これで乗客を呼び込み、「儲け」ようというのです。

国鉄「分割・民営化」強行実施の時、設立委員会の社員数は五万三〇〇〇人であったのが、五万一五三〇人で出発した。あいつぐ「合理化」、労働条件の悪化、「命令と服従」の締め付け、多くの労働者が早期退職。九七年四月、四万六三八〇人、〇四年四月、三万二八五〇人、実に一万八六八〇人が削減され、鉄道事業部門の社員数は三万人を切っている。

「阪神・阪急電鉄」よりも早く

会社は、一年更新の契約社員を導入している。外注化した部門は協力会社で業務をこなしているとして強弁しようとも、営業キロは、五三四七kmから五〇三二kmと第三セクターや廃止などで縮小しているのに、列車走行キロは全体で約三〇%増加している。これらの数字から一人ひとりの労働者の労働密度が大幅に高められ、労働実態は過酷なものになっていることが理解できます。

人員削減は、労働密度の強化のみでなく、鉄道事業に従事する全ての系統（運転士・駅・車両検修・保線・電気など）の熟練労働者が職場から去り、技能・技術力の空洞化を作り出す。超インスタントの現場教育・実習などでとうてい埋め合わせすることなどできない。だが会社は、人も金も時間もかけない。そんなことをしては「儲け」ないから。

「同業他社を凌ぐ強い体質づくり」にJR西日本会社をあげ、労働者・労働組合も巻き込んで突き進む出発点が、一九九五年一月一七日、早朝に発生した。阪神・淡路大震災による山陽新幹線、東海道本線など、大きな被害の復旧工事と列車運転再開である。

それまでは、株式会社とはいえ、「株」は国が保有し、国労運動の成果の一部が余韻として残り、一九九一年五月一四日に起きた信楽高原鉄道（八七年七月一三日JRから第三セクター）において、JR西日本から乗り入れた臨時列車と高原鉄道の列車の正面衝突事

故、死者四二人、重軽傷者六〇〇人以上という大事故の反省もあり、「安全」に対する関心も意識も高かった。

しかし、阪神・淡路大震災による復旧・運転再開に向けての作業は、「一日でも早く」「阪神電鉄・阪急電鉄よりも早く」が言葉に出さないが、暗黙の「合言葉」として、労働者・各組合にも浸透して行ったのです。労働基準法、労使間協定、就業規則などは無くなり、会社側が求めるままに全面協力。労働者の不満や要求に耳をかすことなく、国労・全動労（建交労）・西労組（JR連合）・西労（JR総連）と会社が一堂に会するサロンの論議の場「労使安全会議」に集約されたのです。

会社の経営方針・経営施策・労務管理を貫徹するために、職場では管理者による一人ひとりの労働者の「一挙手一投足」の監視が行われる。時には物陰から、時には私服で客のような顔をして背後からの監視。監視の網に引っかかった、ささやかなミスであっても、昇給・ボーナスカットなどの賃金上のペナルティーと強制配置転換を背景にして、「指導」あるいは「再教育」と称する陰湿な「いじめ」が運転士・車掌はもちろん全系統の労働者を対象に行われる。その積み上げが労働者の団結を破壊し、職場の仲間意識をバラバラにして、鉄道マンの誇りと自覚を失わせ、人間としてのモラルさえ失わせてしまうのです。

「同業他社」に打ち勝つ方法は、「運賃」を他社より安くするか、目的地に到着する時間を短くするか、二つの方法が考えられる。二つとも実行できれば、ほぼ完全勝利だ。だが、「運賃」は国鉄時代の運賃がベースなので値下げは難しく、いろいろな割引制度を導入するが決定打になりえず、JR西日本は到達時分の短縮、スピード・アップと列車増発、過密ダイヤで勝負に出て、お客へのサービスは「安全」より「定時運転確保」が優先する。「一秒の遅れも許さぬ」雰囲気は運転士・車掌の職場を中心に、全ての職場に満ち溢れたのです。

たたかひなくして安全なし

今回の重大事故が起きた根本的原因は、このような職場と労働実態の中、伊丹駅でのオーバーラン、それによる九〇秒の遅れを取り戻そうとしたことに他なりません。

「人の命」と「財貨」を輸送する鉄道においてこそ、「人間はミスを犯すもの」を前提に、十分な教育・訓練・実習を行わせ、あわせて設備面などでカバーする、ソフト、ハード面での対策の充実が求められているにもかかわらず、西日本では全系統・全職種で、発生原因の究明よりは、個人責任の追及、その結論を個人ペナルティーで終わる。しかも、責任追及とペナルティーの内容が所属労組によって、現場長の「さじ加減」で決まる不明朗なものです。運転士の「再教育」に草むしり・窓拭き・ペンキ塗りの作業までやらす、運転士なら運転士に必要な教育内容があるはずです。

私の個人的体験として、車両の検査・修繕の職種で、国労京滋本部副委員長でした。九年五月二八日、東京地裁不当判決、八月二一日、第六三回大会での「五項目補強方針」提案、国労方針の変更を見て取ってか、検修作業から外され、指示作業と称する草刈り・ペンキ塗りなど雑作業に停年退職までの約七年間、従事させられました。「命令と服従」の枠に入らない管理者への反抗的態度が多いというが、「見せしめ」的な作業に従事させた、会社の本音ではないでしょうか。私は機会あるごとに現場長に抗議をし、支社の団交でも抗議しました。これが、JR西日本会社の労務政策なのです。

労働組合が、起きてはならない事故によって亡くなられた方々のご冥福を祈り、ご遺族

に対し哀悼の意を表し、負傷された方々の回復を祈り、悲惨な事故を自らのものとして受け止めるということは、現場の労働者の実態をつかみ、その実態の改善の闘いに、ほとぼる熱意と確固たる決意で決起することなのです。闘いを通じて、JR西日本の構造的な体質の変更を求める行動を展開することでもあるのです。

(闘う国労闘争団を支援する京都の会会長 野坂 昭生・二〇〇五年五月一〇日記)

国鉄「分割民営化」

―利益優先の経営が「殺人」を生む―

利益優先方針 JR西日本の事故。起こるべくして起きた。事故後のJRの対応ぶりには本当に腹が立つ。まず、事故後すぐの記者会見ではレールに置き石があったとの言い訳。会社の責任でなく外部の者の仕業のごとく発言。専門家からその砕粉石は脱線時のものとされると、そのことには無言。

一〇七名もの死者を出したのは、あたかも運転手個人の責任にしようとオーバーラン問題、客から指摘されるほどの勤務ぶりなどと、すべて運転手の怠慢に事故責任ありといわれんばかりの対応。

今後の事故を起こさない対応はと聞かれ、旧式のATS（自動停止装置）に置き換えると発表。これを大臣が否定すると、次の日新しいATSにすると態度を急変させるJR西日本の無責任さ。多くのマスコミが、快速電車の停車駅が一つ増えたのに、到着時刻が旧来のままという矛盾点をついたのは当然であろう。停車駅が増えたのに到着時刻をそのまま走れとは、スピードを上げてその一つの停車駅のぶんを取り戻せということである（運転手の裏技に頼っていた）。

人の命、安全よりもスピードアップで利益を上げようという経営方針。競争競争ですべての社員の人間性を抹殺したのはJR西日本の経営陣であり「利益優先方針」であろう。

「日勤」という名のいじめ 「阪急との競争に勝つためにスピードを上げて、正確に運転せよ。」これが至上命令であったJR西日本。定刻運転を怠ったり、ミスがあれば「日勤」という名の『教育』がおこなわれたという。その内容はガラス拭きをさせられたり、草むしりをさせられたり、そして反省文という名の文章を恫喝され上司から書かされる。

それは何枚も何枚も書かされ、最後は自分のミスを認める内容のものである。そしてそのミスはボーナス等の賃金から差し引かれるという。私たちは国鉄からJR民営化時に国労組合員に清算事業団に廻され草むしりをさせられたり、運輸業とはまったく関係のない靴下販売させられたことと同質のものであることを強く思わせられる。

新聞報道にあったごとく、その事故があった列車に同乗していた運転手が報告すれば、定刻出勤を要求している。

尊い人命を否定してでもなおかつ出勤せよとは。競争原理というものがいかに非人間的なものをつくり出すのかという典型である。

日常的にこのような人間性を無視しても「稼ぎ第一」をモットーとする会社は、それが当たり前であるということ社員に洗脳していたとも言えよう。

これは殺人だ とにかく一分三〇秒のおくれのため、尊い命が奪われ、多くの負傷者が出

た今回の事故は、雪印乳業の集団中毒事件や昨年八月の福井の関西電力の原発で十一人が死傷した事故とあまりにもよく似た会社経営陣の発言・態度。資本という名の下に『殺人』が行われるという見本であろう。私たちは、JR西日本の今回の事故がその「労働実態を見抜く学習」をしつかりせねばならないことを教えてくれていることを学びとろう。

今回の事故の源をたどれば、闘う労働組合であった国鉄労働組合（国労）をつぶし分割民営化をした自民党政府やJR当局であったことがわかる。

この分割民営化によって生み出された事故であることをしつかり見抜き、労働運動の課題とし、自分たちの労働組合の課題を考える学習をしていこう。

(S)

北海道の鉄路が危ない！

相次ぐ事故で異常事態 四月二五日、JR西日本で大惨事となる脱線・転覆事故が起きた。

JRの問題点をよく知っている人は、「起きるべくして起きた事故」と受け止めている。国労などがこれまで再三にわたって指摘してきたこともいっこうに改善されてこなかった結果である。国鉄が分割・民営化されJRが発足してから早くも十八年が過ぎ、JRの経営は、特に北海道・九州・四国の三島、貨物会社が以然として株式上場のメドもたない厳しい状態が続いている。

JR各社はスクラムチャレンジ二〇〇六（北海道）ニューストリーム二〇〇七（貨物）などの経営指針を作って改善をめざしているものの、経営改善は図られてこなかった。また、JR北海道は度重なる事故の発生で北海道運輸局から再三にわたり指導を受けてきたが、社会問題化している緊急事態の中でも事故に歯止めがかからない状況で、運輸局は異例の立ち入り調査を実施。四月一日には札幌保線所の二十歳の青年が列車に接触して死亡するという痛ましい事故が発生、尊い命が奪われた。JR会社は事故が起きると責任を社員のみとして処理するため、なぜ事故が起きるのかという本質を理解していない。

安全を無視した効率化・合理化施策で、社員を極限に減らし、車両・線路等の検査周期をのばしたり、熟練した社員を出向や配置転換させたり、十分な教育・訓練をしないまま次々と昇格させて要職に就かせる一方で、国労組合員に対する差別的な労務施策を続けてきたツケが現象面として表われてきている。

特に団塊の世代といわれる社員の大量退職で、技術継承の問題は深刻。また、「事故を起こしたり会社の利益に反する言動をする社員は処分すればいい」という恐怖政治のため、職場の人間関係や危険箇所など、問題があっても改善されていかない。

JR西日本と同様、北海道でもいつ大事故が起きてもおかしくない状況は続いている。

ふるさと銀河線が廃止へ 北見く池田間を第三セクターで運営してきた俣ちほく高原鉄道のふるさと銀河線が廃止される。年間約四億円の赤字を北海道や沿線自治体で負担し、協議会を開催して再建策なども検討してきたが、これ以上の負担は困難と主張する道の意見が強く反映され、三月の最後となる協議会で決定。四月には運輸局に廃止の届け出が出された（バス転換しても一億数千万は赤字となる見込み）。鉄道事業は安全性を最重点に置かなければならないため、設備や要員にかかる費用も多額となるので、独立採算で鉄道事業を黒字経営することは北海道の地域事情では極めて厳しい。

JR北海道も同じことであり、結果として安全対策や社員教育がおろそかになって事故

に結びつく要因となっていく。

地域住民の足とその安全を守るため、JR北海道の経営状態や安全対策を監視し、鉄路を守る闘いも進めて行かなければならない。

(国労名寄闘争団)

旧国鉄時代から変わらない、経営陣・管理者側の本質

—安全問題と、分割民営化の諸問題をリンク—

福知山線の事故問題でたくさんのご意見を拝見していますが、旧国鉄時代から現在まで、経営陣・管理者側の本質は何も変わっていません。むしろ、暴走に歯止めをかける機能を持ち得ていないため、権力をもって何でもできると錯覚している人間も多い状況にあります。よって、事故は起きるべくして起きたということです。

いくつかその理由や背景などについて紹介します。

- ① 社員の教育・訓練について、社員の年齢構成がいびつになっていて職場の中で世代間のギャップがあるため、技術(業務上の知識含め)が引き継がれてこなかったこと。
- ② とりわけ乗務員(運転手・車掌)は不足傾向で、若い社員でも充分な教育・訓練及び経験を積まないうまま一人前となっていくこと。特に問題が発生した時の対応が出来ないため、緊急時などはさらさら大きな問題に結びつくこともある。
- ③ 会社側の対応について、事故などを起こした社員を「教育」する際、業務に対する知識向上という教育ではなく、切符の販売や反省文を何日もかけてやらせるなど、ペナルティーを与え会社に対する従順さを求めるものであること。
※本人はもちろん、他の社員にも見せしめとして恐怖感を持たせるもの
※会社の意向に添って業務をこなしていれば問題は起きないという会社側の安易な考え
- ④ 危険箇所の改善について、危険箇所があっても会社社に逆らうような意見として取られるため、社員から指摘できない風潮がある。
※極めて非民主的な経営体質。危険箇所があっても経営状況を理由に修繕・改善されない状況にあること
※様々な意見を受け入れる能力の欠落、現場管理者が受け入れてもその上司が受け入れられないなど、どこかでパイプが詰まる状況
- ⑤ 車両や線路の検査について、検査周期をどんだんのばしているため車両の状態を常に把握している状況になく、走行中の車両からボルト落下なども多数発生してきている。
- ⑥ ※最終的に事故の要因となっていくもの
効率化と称して業務を簡素化したり外注化することによって要員を極限にまで減らし、余裕のない状況の中で社員個人個人の能力を追求する体制となっていること。
- ⑦ 大労組が効率化・合理化対策に労働組合として協力しているため、国労のように指摘すると「会社倒産運動」などと非難、安全などの問題は放置されていく体質にある。
- ⑧ 労務管理に熱心な仕事を知らない管理者が増えている、現場の業務を把握していないための確かな指示や対応が出来ない。
- ⑨ 一昼夜勤務などで休憩時間を「法定内で与えればいい」として、休憩時間をぶつ切りにして与えたり、列車ダイヤの間違いギリギリで睡眠時間を与えるなど、社員を機械のような感覚で扱っていること。

まだまだ職場の実態なども含めてあげればきりがありませんが、JRの問題点があります。最大の問題は、鉄道輸送という公共性を持った業務を独立採算性で行なうこと自体に無理があり、JRも自覚しているはずにもかかわらず「民間企業」を強調し社員に我慢を押しつけ、安全を無視する経営姿勢にあります。駅舎の増改築や駅前周辺の整備など、自治体などに出资させながらも自治体側からの意向については受け入れないなど、弱い者には徹底的に強く、強い者には弱いという体質は旧国鉄時代から不変のものとして染みついていて、現場管理者を含めた会社側の体質であると思います。(もちろん常識的な人も沢山いますが)このことから分割民営化は間違いだったことが明らか。

マスコミなどで事故の背景なども検証されJRの問題点などが指摘されていますが、私たちは特に安全問題を中心にJR職場の実態や現場社員からの指摘など、分割民営化の諸問題などとリンクさせて広く訴えていくことが大変重要であると考えます。

(T)

日本国憲法に守られて六〇年：

— 今度は私たちが憲法を守る番 —

群れて流された社会の姿が招いた大惨事：

JR西日本福知山線脱線事故は、一〇七名にも及ぶ尊い命を奪い去る大惨事となりました。

「発生主義」という言葉があります。事前に想定できた事象について、全く「予想外」の態度を装います。そして、事が起こってから対策を論議する姿勢を大げさに演出する事によって、世間の批判をかわさそうとします。次々と後付の理屈を羅列したり、誰かの責任にすることに躍起となる無様な姿…。それに対して、過剰に反応し被害者の代弁者のごとく、異常に叩き続けるマスコミと世論の無責任な姿…。さらには、日常的なチェック機能を喪失していることを恥もせず、偽善的に振る舞う労働組合の姿…：

「予期せぬ大惨事」「不運な事故」等々…の前置きをした上で、それぞれが偽善の立場で「防衛」と「追及」の立場に分かれ、今回の事故を論じ合う姿こそ問題なのです。

「命令と服従」「競争と差別」という企業絶対主義の社会を容認して、群れて流された日本社会の姿こそ糾弾されるべきです。

暴走は二〇年前に始まっていた

一〇七名もの死亡者を出した「列車転覆事故」は、社会全体の複合的な矛盾が招いた事故だと、私には断言できます。

一九八七年に「国鉄」から「JR」と名を変えて走り出した「分割民営化」の裏側で、繰り返し行われた団結権（憲法二八条）破壊の攻撃は、二〇〇名を越える鉄道マンを自殺に追い込み、その生存権（憲法二五条）をも否定しました。特定の労働組合（国労）を意図的に排除し、借金を国民に転化した上で、国民の共有財産である国鉄用地（一等地）を大企業に二束三文で差し出した「国鉄分割民営化」こそ、まさに改憲勢力による憲法を葬り去る時代へ向けての挑戦だったのです。

今回の大惨事は、機関士が遅延を取り戻すために暴走した結果、起こったが如く語られています。その暴走はすでに二〇年前の「国鉄分割民営化」の瞬間から始まっていたのです。

私は、自らの意志とは関係なく、そうした国民生活破壊と改憲の狭間に翻弄された一人として、自分なりの想いを綴ってみました。

何も言わなければ失敗も成功になる

「民営化」政策による成功例の象徴として今なお語られる「国鉄分割民営化」の実態は、結果的に日本社会に「バブル景気」なる浮かれた環境を作り出し、「安全性」や「公共性」を軽視し排除すると同時に、差別と選別を正当化する非人間的國家を生み出しました。

「国鉄分割民営化」が強行されて以降の日本労働運動は、「闘うと国労のようになる」と怯え、ひたすらに「労使協調」という名の下で手足を縛られ従属化させられてきました。

ことごとく分断・無力化させられ排除されてきた良心的人々の心は、徐々に体制に流されてしまったといえます。現在、小泉政権に顕著に見られる政財官学界の横暴と失態の連続…それに反比例する高い政権支持率の矛盾は、さらに、良心的人々を失望の暗室に閉じ

こめている気がします。

国鉄改革で声高に叫ばれた「財政赤字の解消」は、国民負担であった二五兆円が、現在二九兆円に膨れ上がり、「生活線」である地方の足（鉄路）は、一八〇〇kmに及んで切り捨てられた実態を、「成功・成功」と叫ぶ者たちの誰一人として語ろうとしていません。

あきらめや無関心は自らに跳ね返る

毎日一〇〇人。一年間に三万五〇〇〇人を超える「自殺者」を出す「自殺大国日本」と呼ばれる貧素な国……。日本企業は、海外に進出して現地労働者を搾取、もしくは、国内に呼び込み「最低賃金法」を無視した搾取労働を定着させている実態が、国内に五〇〇万人（潜在失業者一〇〇〇万人）の失業者を生みだしています。

このような現実について、何一つ問題意識を持たず、具体的な行動も起こさない人たちに「護憲」は語れません。

「労働組合は何のために存在するのか？」・「社会は誰のために存在するのか？」
私たちが今、その疑問と向き合わなければ、疑問は変形した形になり、最後には自らに跳ね返ってきます。

中曽根から小泉へ一貫した改憲の流れ

対米追従・戦後責任の放棄・原発の導入・靖国参拝・消費税導入・教育への国家主義的介入・バブル経済・社会保障の切り下げ・公務員制度改悪・非正規雇用の一般化・メディアの体制内化：そうして「憲法改正」への道と突き進む日本社会の姿は、そのほとんど総てにおいて、中曽根元首相がその基礎を作ったといつて過言ではないでしょう。

中曽根は、「国労↓総評↓社会党をつぶして憲法を変える」という明確な戦略と目的を不動の理念として強権を発動しました。この再軍国化戦略の下に総ての権力が一体化したのです。

一方、護憲を掲げる組織（団体・政党）にあつては、昨今アジア諸国に拡大する「反日運動」の本質的な部分を理解（軽視して）せずに、建前に「九条」を語っています。

近隣諸国に対して、日本が犯した戦前戦後の様々な歴史的犯罪への日常的な関わりや、国内に内在し続ける差別と偏見に対する闘いなど、その取り組まれ方を顧みるときに、護憲の闘いと直結しているとは言い難い気がしてなりません。

国鉄闘争から見えてくる分散された護憲の陣形

明確に「改憲」（九条破壊）を足がかりにした、軍国主義の再建は、中曽根や小泉、石原、さらには反動的言動だけで人気を博する安倍ら「軍人」に代表される特定の右翼的人物の執念や思惑の終着点ではありません。

「護憲」を求める力と「改憲」を目論む双方のバランスを崩している原因は、一体どこにあるのでしょうか。なぜここまで、その勢力図に大きな差異が生じてしまったのでしょうか？ そのことを考えず（総括なく）して、改憲の流れに抗することも出来ない気がします。

ある意味で、国鉄闘争に照らし合わせると見えてくる部分があります。繰り返すまでもなく、中曽根が明確に改憲を成し遂げるための「二〇三高地」と位置付けた攻防において、国労支援の立場をとった組織や政党が、どのように変化していったのかを主観を抜いて振り返ることが必要です。

改憲を止めるのは人間の心

中曾根ら改憲勢力の一貫した攻撃の前に、止めどない離合集散を強いられてしまった労働戦線と政党の姿が、「護憲運動」に必要な統一戦線を乱したとはいえないでしょうか？ 国鉄闘争を「支援するか」「しないか」が、連合運動＝労使協調を「理解しているか」「いないか」のリトマス紙に使われてきた事実を、私は身をもって体験してきました。

誤解を恐れずに明言すれば、「頭を下げれば支援してやる」という支援は、国鉄闘争にとって、全くありがたいとはいえず、たいした力になりません。それを当てにして頭を垂れば、「お願い」と「カンパニア」の関係から脱却できなくなり、上下の関係が固定化されてしまいます。それを「共闘」とも「統一戦線」とも呼びません。国鉄闘争の当該と支援、両者に終始（今なお）見られる姿です。共に闘いの本質を理解していないと言わざるを得ません。

これを護憲の闘いに当てはめてみると、もっと明確になるはずですが。従って、私たちは個人的な問題として闘ったり、現実だけを嘆き、悲しみ、あきらめたりするのではなく、しっかりと現実を直視すると同時に自信を持って闘い続けなければなりません。

私たちが右往左往している間に、権力は肥大化し、その本質をさらけ出してきました。私たちにとって、今ほど利害を抜いた無限の連帯が可能な時代もないのです。

国家の明確な戦略が、形になりつつある現在の日本の姿に、歯止めをかけるのは一人ひとりの人間（労働者）の心です。

民主主義が目を閉じる前に…

最後に、私たち二九五名の闘争団と遺族が起こした「鉄建公団訴訟」は、この三月七日の最終準備書面の提出を持って結審（都合二回の口頭弁論）しました。これで事実上、東京地裁における法廷闘争を終了しました。

「四党合意」（〇〇年五月三〇日）という国労運動の終焉を契機に、起ち上がったのが「鉄建公団訴訟原告団」（〇二年一月二八日）です。この時代を生きる「被害の当事者」として、日本の民主主義が、両の目を閉じる前に、私たちも平和憲法擁護の運動の一翼を担う決意をしました。

本年、九月一五日には、東京地裁より判決が下されます。十分に闘い切ったか否か…？ その結果が「改憲阻止」の闘いや「日本労働運動」の再生に繋がるのか…？ それとも労働運動の限界を示唆するの…？

労働運動の今後を占う意味で重要な判決に向かって、私たちは歩き始めました。

（国労大分原告団 赤峰 正俊）

◇ 読者からのおたより ◇

○五春闘総括 二〇〇五春闘の取り組みは、活発に出来ているわけではありませんが、所属労組支部の中で、一月以降取り組んできたことを、冊子にまとめてみました。ただ活字にしたほど出来ているわけではありませんが、雰囲気的一端を感じていただければ幸いです。いそがしいとは思いますが、一読されてどこかで批評していただければうれしいです。

（東京・C）
編集部より 中央では「春闘」は消されてしまいました。しかし、地域、そして一人ひとりの労働者にとってはけっしてなくなっておりません。労働条件全体が切り下げられているのですから「総がかり」が求められて紹介させていただきます。

講演会—その要望 今日的情勢にあつてまなぶ講演会を継続することは大変なエネルギーを必要と

しますが、地元実行委員会の粘り強い取り組みで地元労組青年部の仲間を中心に「第三七次まなぶ講演会」が開催できることとなりました。塩山市と山梨市は実行委員会できちっと議論されて労組のオルグもされ、自治労や教組の青年部の仲間と国労をはじめとした、まなぶ友の会の会員が参加してきます。これは、年間通して峡東地区実行委員会が毎月学習会を開催し、地元労組の青年部長たちと討論し交流している成果だと思えます。今年、サブテーマを「労働組合と私たち」としました。実行委員会で議論したところ、講師への要望は以下のとおりです。

①労働青年部の若い仲間たちは、労働組合があるのが当たり前で、なんとなく加入している。だから、労働組合の必要性と任務を易しく話してほしい。

②全国を飛び回っている講師ならば、いろいろな労働組合の人たちと交流しているだろう。あるいは、労働組合の無い労働者たちのことも知っているのではないか。労働組合があるのとないのではどのように違うのか、具体的な事例でわかりやすく話してほしい。

③同じ自治労でも、働きやすい職場と働みにくい職場、年休が取れる職場と取れない職場など、労働組合があつてよかった、労働組合がきちんと闘わないと自分たちが損をする、ということをも具体的事例でわかりやすく話してほしい。

(山梨・第三七次まなぶ講演会峡東地区実行委員会) 編集部より 「講演会」楽しかった！若い人びとがあんなに多勢お集まりになるなんて。みなさんの日頃の努力がよくわかりました。

オバケ企業トヨタから見えるもの フォードは、ベルトコンベア・システムを導入して大量生産・大量消費に成功し、大もうけした(チャップリンの『モンタン・タイムス』のモデル)。このフォードイズムも、GMやトヨタに席を譲る。多品種・少量生産の時代になったからだ。

この時代にマッチした「安くするシステム」こそカンバン方式IIトヨタイズム、オオノイズムで、徹底してムダを省いた。カンバン方式では、在庫ゼロを進め、労働者ばかりでなく下請会社も締め付けられる。こうしてトヨタは今年も、年間純益一兆二〇〇億円を達成した。このオバケ企業のオバケの大もうけの背後で何が起こっていたか。休むことなく、単純作業を続けさせられると、ものを考える力が失せるだけでなく、精神に異常を起こし、どんどん辞めていく。(季節工、臨時工、最近では派遣・請負労働者)

正社員はまだボーナスや福利厚生、一応「連合」という労組もあるが、それ以外はいわば現代の態のいいタコ部屋労働。しかも労組もなく無権利状態に近い。一部の工具、工程を除き、さほど熟練を要しなくなってきたので(オートメ化)、単純化でキツイもの、その他のいわゆる3Kは、日本人労働者でなく外国人労働者がより低賃金で担っている。

こうして、苛烈な市場競争経済システムでは、労働者の大多数はワーキングマシとなり、人間性を喪失し、物事を深く考えなくなり、支配されてしまう。

これを克服するには、ユニオンのような労働組合を発展させ、職場での横暴を許さず、さらに政治的な面でも憲法の人権規定を守る施策を推し進めていかねばならない。(茨城ユニオン・S) 組合情報送ります 六ヶ月分送ります。よろしく！ なにか資料でも送ろうと思っておりますが、そのうち組合の情報でも送ります。(鹿児島・K)

編集部より 資料楽しみに待っています。よろしく！

人災 JR西の事故は人災。利潤・効率第一主義は人命軽視そのもの。

(明石・N) 編集部より 「安全に階級対立はない！」とよく言われます。しかし、これは間違い。安全問題は階級対立、労組の任務の根本。たたかなくして安全なしです。

街宣行動 「憲法を生かす会・鳥取」の街宣行動のためJR鳥取駅に行く途中で払い込んでいます。地方でがんばっています。(鳥取・Y)

編集部より 憲法問題の根本は国家論と、「通信」で訴えています。ご意見を。

多忙 多忙にかまけて遅くなりました。みな様のご健康をお祈りしています。(山形・S)

編集部より 本当にお久しぶりです。ご活躍のごようす、うれしい！

クヤシイ JR福知山線、尼崎市内で大惨事が発生。予定していた地区労中心のメーデー集会の内容を変更し、JR西日本への責任追及と私たち労働運動自体の弱点を問う集会にします。分割・民営化がこんな形で現れてしまいました。クヤシイです。(兵庫・K)

編集部より 前号の巻頭言、反響を巻き起こしています。今号は「JR西事故」特集となりました。社会の根本、民営化の本質を宣伝しなくちゃ。

市町村合併で 三月二一日で、わが市・新津市は新潟市に吸収合併されました。いつまでたつても「新津市の〇」と言ってしまうと思えます。いったい何のための合併なのか、合併に未来はあるのか、はなはだ疑問です。(新潟・O)

編集部より こうしたお便り、毎日のようにいただきます。名称変更は政党から始まって官庁、大銀行、会社、そして市町村に。混乱と無駄な費用は拡大の一途です。

裁判傍聴にご参加を！ 鉄道運輸機構の裁判傍聴体制は、お願いし参加体制を作っていますが厳しい状況です。毎回の弁論で満席にして、裁判所を押し込みたいと思っています。仲間へのお誘い、傍聴よろしく！ 六月二日(六時)、東京地裁七二〇号法廷です。(運輸機構訴訟団・S)