

反処分労働委員会・裁判の闘いを振り返って

私たちは何をめざしたのか

10・20 新場橋区民館

不当な会社側処分に対して 5 年にもわたって労働委員会・裁判所を通じて闘い続けてきた取り組みについて、本年7月21日の都労委上告断念により一応の区切りがついたことにより、10月20日新場橋区民館で運動の反省と総括の意見交換が行われた。

へ対応に対する事実の確認と抗議の行動に、なんら問題はない。注目すべきは異なる職場の組合員が問題をわが事として一つ職場に出向いて事実を問いただしたということだ。会社にはこんな組織的な行動力は大きな脅威だろう。裁判の結果は、さらにもっと緻密な取り組みを私たちに求めている。闘えば必ずその成果と次の課題が明らかになる。

- 5年間、本当によくがんばったと思う。仲間のボーナスカットに対する共感からその理由をただす闘いに対して、会社は事情聴取や処分をもって圧力をかけた。組合として十分に準備と打ち合わせをして行動したのであって、決して自然発生的な無秩序なものではない。審議や公判を通じて会社側の狙いもよく分かったし、結果が示した私たちの不十分性についてもよく分かった気がしている。
- 現場のビデオ撮影は怖かったが、仲間と一緒に行動するうちに勇気もわいてきた。自分としては平静に撮影できたと思う。労働委員会でも裁判でも証拠が一番大事なことがよく分かった。撮影もそのひとつの手段、ビデオで会社側の主張のいくつかが間違いなくくつがえされた。Iさんの「処分不当」の公労委判断は十分にその価値を認めていた。これからも書面などの働きかけなど事実の積み重ねが必要だ。
- 職場における会社側管理者の日々横暴な組合員

- いま職場では労働組合的なものがことごとく排除される雰囲気がある。会社も職場に組合活動はあってはならない、存在しないという態度が鮮明で、だから横浜予約センター長のような退職発言が平気で飛び出したりすることになる。私たちが闘って初めてそんな管理者のやりたい放題、いい放題をただすことができた。ただ漠然と思いついて言いなりになることと、闘って何が許され許されないかの筋を通す事は絶対に必要だ。そんな組合員が労働組合も変えていく。これらのことに気づいたことだけでも大きな成果だ。

闘う仲間から

- 審議や公判の過程では、就業規則（「職場での組合活動」）が大きなネックだった。会社も許可のない組合行動は認めないし違反、だから処分もしてきたわけだが、皆で話し合っただけで不安はあったが実際に行動することによって勇気も出てきたし、会社側管理者の対応を見ていても、やはり俺たちは間違っ

一寸五部

JR西日本の安全意識の停滞が取りだたされてきた(十一月四日、朝日新聞・社説)。尼崎事故現場でATSが働いて

非常停止したというのがこの発端らしいが、その理由(「つつかり」)や他の事例などにも、実は日々私たちにも通するものがいくつもあった。列車防護無線のヒューズの抜き取り、保守作業車の制限速度オーバー、ATSスピーカーへの粘着テープなど、いわばその陰には会社組織のものや安全対策への倦怠、マンネリズムが潜んでいる。私たちが遺失や車イスの業務ですら、先走った判断が申告の内容を取り違えたり、また現場の要請が原則をたてに感情の翻詰(そご)を来たしたりすることもある。私たちが事故がいろいろなることが運悪く重なるて起ることを経験前から知っている。それでいてそのリスクには決して過去と同一のものはない。事故は経験の落とし穴でもある。

ないという自信がわいてきた。これは公労委や裁判所の公判過程を通じても一貫とした今

の実感だ。

証人尋問の想定問答では皆でずいぶん苦労し実際には予想もしない尋問でハラハラしたが、それ以上に会社側の愚劣な質問に怒りがわいてきた。総じて組合側の証人はりっぱだったと思う。やはり行動の正当性がこちら側にあったからだと思う。

5年間の闘いがいまよみがえる思いがする。陳述書を書きながら、仲間へのさまざまな思いがわいてきたのを覚えている。やはり職場には闘いが必要だ。公労委、裁判所の判断は、職場の組織づくり、運動と闘いの必要性を述べていたと受け止めたい。

証人として発言もしたが、いまはその後、総務が張り出した休憩時間変更の「かんぱん(用紙)」掲示のねらいを暴けなかったのが心残りだ。しかし行動の結果が、会社側のやりたい放題のボーナスカットをその後食い止める事ができて、成果は十分に上がったと思っている。裁判闘争の重要性は、ただその判決だけにあるのではない。闘いを通じてどう私たちが変わり、また会社側も変えることができるかということだ。その意味で私はこの闘いを勝利的に受け止めている。

直接行動には不安もあったが、いまはなぜもっと有効に対応できなかったか残念に思っている。審議・公判に入ると時間の経過がアツという間だ。それに比べ私たちの取り組みは立ち遅れていたとい

う反省がある。

実際に行動に移る1年前から組合員への個人攻撃への対応を考えてきた。十分な準備で挑んだつもりだが、それでも限られた組合員の参加、処分を出してしまった事が悔やまれる。組合員のSOSを受け止める役員の感性、全体に伝える組織力、幅広い組合員参加の必要性をいまも痛感している。

人事課による処分の差別性を追及しようとしたが、苦しかったのも事実。やはり会社側の専権事項に踏み込むには大変な労力が必要な事がわかった。しかしこれが組織としての労働組合の役割でもあると思う。管理者の個人評を労働委員に諭されたのは思い出に残る。

役割を分担して行動して抗議文を読み上げたときには腹がすわった。処分の予測はあったがそれ以上に管理者のその後の対応に十分な成果はあったと実感している。証人尋問では感情的になってしまったが、これらを通じていま職場の組合活動には自信をもって対応することができる。

尋問シナリオは一夜をかけて3分で終わるような始末だった。それでも臆せず応える仲間のすごさに驚かされた。現場の人でしか書けない陳述書にも感心した。私たちの取り組みは何より私たち自身を変えていく。同時に現場の管理者をも変えていく。やはり現場には労働組合は絶対に必要だ。

新横第二 個人用ロッカー 靴入れを転用して 冷蔵庫上に設置

かねてより要望のあった個人用ロッカー(6人用)が10月初旬、“突如”として入った。それは当月付けで新たに転入した社員の靴入れが既存分では足りなくなったことによる、新規購入により余った分の転用によるものだった。私用品の概要が分かるよう扉を外しての運用らしいが、その設置箇所と方法がスゴイ。遺失保管用の小型冷蔵庫の上に数十キロはあろうかという重量物を横倒しに身半分で上載せし、その転倒防止を脇の大型スチール書庫が支えているのだ。元靴入れに個人の弁当など食品なども入れるといふ発想も去るものながら、防災や美観など一切かまわぬ現場管理者

の施設管理(権)感覚が疑われるというものだ。それでも社員の利用率は高い。姑息なその場しのぎの対応ではなく、しっかりした個人用のロッカーを準備するべきだ。



小型冷蔵庫上におかれた「個人用ロッカー(6人用)」。冷蔵庫上に重量物を身半分で設置、右下収納ボックスとの間にはすき間があり、転倒防止を右隣の大型書庫が支えている。