

「新生JR東労組運動宣言」の実践 ～ジエイアールバス東北本部～

本音を言える組織づくりで確実に組織強化！風通しの良い職場をめざす！

【新型コロナウイルス感染症に 関するたたかい】

多くの組合員が新型コロナウイルスへの感染、感染した場合の賃金保障について不安を抱えながら乗務している組合員の声から、3月に「新型コロナウイルスに対する緊急申し入れ」について団体交渉を行いました。

組合員及び家族に感染の疑いのある場合の対応や感染防止対策について議論しましたが、感染した場合の対応など明確にならない点もありは継続して議論することとなりました。

そのような中、4月にバス東北会社から雇用調整助成金を活用し休業の取り扱いを行うと説明がありました。当時すでに高速路線の運休の拡大が決定しており、限られた時間の中で非常に難しい判断が求められました。全分会代表者と議論を重ね、組合員の声を基に判断し、休業補償に関して平均賃金の100%を補償することなどの7項目を「確認メモ」を結び、休業協定を締結しました。

しかし、6月支給分の給与で会社が計算方法を見直し、該当する社員全てに伝えきっていないことがあり、「前月より手取り額が少ない」という声や、契約社員においては基本日額しか支給されず「生活が厳しい」との声がバス東北本部に寄せられました。会社の回答は「新たな計算方法の方が、一般的には高くなる。社員に不利益がない」との回答でしたが、計算方法を

変えるには新たに協定の締結が必要であることから、議論の結果8月支給分の給与で清算することができました。これは当時、JR東労組青森分会が過半数を確保しており、締結権を持つていたからこそです。

また、8月に二戸営業所の組合員がコロナウイルスに感染した際、私傷病扱いと言われましたが、明らかに業務上の感染であることを強く訴え「労災として申請する」と回答を得ました。しかし、マスコミ報道によって個人が特定され、本人や家族、職場の仲間が二次被害を受けてしまい、感染防止の観点から情報を出していかなければならない中、個人情報取り扱いが課題として残りました。この件に関してJR総連が厚生労働省との意見交換の場でも述べていただき、「ご指摘のようなコロナ差別とも言える実情も散見されるため、今後起きた事象についてはワーキンググループで今後議論を重ねていく」という回答を得ています。

【古川営業所の仙台支店への 業務移管のたたかい】

コロナ禍以前から、バス東北会社は厳しい経営状況となっていたこともあり、今年度の経営計画では、効率化施策として管理・間接要員の削減、基地機能統合を検討すると明記されていきました。そして、5月に古川営業所の仙台支店への業務移管が

打ち出されました。

職場が無くなるという厳しい現実を突きつけられ、受け入れるのに時間はかかったものの、組合員と同じ職場で働く離職者の利益、労働条件を守るため、古川分会の組合員は4名と少数ながら、しっかりと施策に向き合いました。組合員だけではなく離職した契約社員の声も集約し、職場からたたかいていく

業務移管後の異動箇所が原則として仙台支店と示されました。しかし、1名の組合員が「家庭状況から仙台支店には異動することが出来ない」と職場集会で語りました。本人の事情をふまえ、分会として希望箇所へ異動させていくと意思統一しました。また、1名の組合員は、他箇所から古川営業所への転勤者で、本来ならば元職場に帰りたいというのが本音でしたが、「仲間を希望箇所へ行く」と決意してくれ、組合員の支えもあり、本人も最後まで希望を主張し続けた結果、希望箇所への異動が実現しました。

全組合員で勝ち取った成果であり、少数でも分会組織を存続してきたから今に繋がっています。

今回の古川分会のたたかいは、労働組合・JR東労組の必要性を改めて感じるものであり

【転勤問題の取り組み】

青森支店では、コロナ禍によりインバウンド効果がしばらく期待出来ないことから業務量が減少しており、要員不足が深刻な仙台地区への転勤が多く発生しています。青森分会では職場集会を重ね、今後の転勤の在り方や転勤者の更なる負担軽減に向けた議論をつくり出しています。また、転勤の要因でもある受託事業所の慢性的な要員不足解消のため、受託事業所の待遇改善についても並行して議論を展開していきます。

バス東北本部としても、今回のたたかいを教訓に、転勤者を対象とした意見交換等を開催し、職場からたたかいていく

バス東北本部としても18春闘以降多くの脱退者を出してしまったことを重く受け止め、組合員が本音を言えないトップダウンスタイルから抜け出し、組合員一人ひとりの声を反映出来るバス東北本部、分会組織を確立していくことに力を入れてきました。

一つひとつの実践によって、組織力は確実に強化されていると実感しています。まだまだ道半ばではありますが、職場活動を通じて組合員が安心して仕事出来る環境づくりと風通しの良い職場を目指していきます。

「新生JR東労組運動宣言」の実践 ～大宮地本～

一人ひとりが働きがいの持てる施策にするために、「ひとつごと」にすることなく仲間と共に声を上げていきます！



【大宮運転区分会のたたかい】

大宮運転区分会では、組合員は面談で「ライフサイクルで駅」の希望を書き、あくまでもライフサイクルでの希望であってジョブローテーションでの希望には書きませんでした。駅への異動が懲遷されました。

分会として抗議をしましたが、春の面談が行われなかったため「面談をやらないうちはまだ異動はない」と思い込んでしまい初動が遅れました。よって、まず現状の把握をしミーティングを重ね、認識の一致を図りました。また、盛岡地本の実践や議事録を読み返すことで会社の狙いや運用のずさんな点を明確にし、このままでは組織が弱体化され安全が蔑ろにされてしまう事を意志一致させてきました。管理者に抗議をし、本人の希望を無視する施策の進め方は許さないという姿勢を見せ、抗議をして明らかになったことをすぐに組合員と共有化してきました。ただ単に「問題だ」と言っているだけではなく、「本当に組合員の立場に立っているのか？」「この懲遷の何が問題なのか？」などを出し合い、「懲遷に全く納得感がない」「会社の姿勢の不誠実さ」を明確にして、掲示板の活用と再度組合員と対話をおこなってきました。

組合員からは「到底納得いかない」「他人事ではない」と怒りの声が上がっており、今までは役員が中心に抗議に行っていましたが、組合員自らが管理者に自分の思いをぶつけるなど、分会総体として運動をつくり出すことが出来ました。懲遷をされた組合員は「今回自分の弱さと会社の怖さを認識できた。仲間の温かさが改めてわかった」と組合の大切さを感じ、これこそが会社が壊そうとしている「団結」だと実感しました。

大宮地本は今回の異動に際し、社員のモチベーションや能力を勘案した社員主体の異動ではなく、既に決まっているかのような、異動を前提とした本来の目的とは大きくかけ離れた施策のため、団体交渉等で確認してきた事を守らせるため緊急申し入れを行ってきました。また、「ひとつごと」として片づけることなく、全組合員への問題であることから緊急集会も合わせて開催してきました。

集会ではこの間のたたかいを共有化するため当該職場から報告を受けました。参加者からは「労働組合がなければ安全な職場はつけれない」「仲間がいるから頑張ろうと思える」など組合や仲間の大切さが語られ、団結の強化と組合の加入によって職場は守られることを確認しました。

大宮地本はこれからも「新生JR東労組運動宣言」を基軸に不誠実な会社の対応を許さず、議事録を遵守させるため組合員と共に声を上げていきます。

大宮地本は4月1日からスタートした「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」の施策をただ単に「断固反対」「現地・現職」で組合員を先導するのではなく、これからの人口減に伴う収入減や技術革新などの情勢を鑑み、組合員一人ひとりが働きがいの持てる「ライフプラン」を考え実現させるために職場から議論を積み重ねてきました。

職場では施策実施以前より、団体交渉で確認された議事録や本部が作成した討議資料を活用し、総対話や座談会を開催してきました。大宮地本として対話や座談会で出された組合員の疑問点や不安な点を精査し、地本一支社での団体交渉で組合員の声を出してきました。

しかし、職場ではジョブローテーションの施策をめぐる多くの問題が発生しました。

【宇都宮運転所分会のたたかい】

宇都宮運転所分会では、4名の組合員が異動となりました。3名は運転士として他区所でのキャリアアップを希望していましたが、希望していない他系統の箇所への異動が懲遷されました。「君なら出来る」「運転士の経験を活かして頑張りたい」などの「お願い」や「期待」に終始し、納得できるものではありませんでした。この間労使で議論されてきたコミュニケーションは面談以外一切ありませんでした。

また、1名の組合員への懲遷は希望通り「駅輸送主任」の異動であったにもかかわらず突如「駅営業主任」へ変更されました。面談のやり取りを現場長と合意の上でメモを取ったにもかかわらず、「営業職と言っただろう」とし、本人と認識が合わないまま事前発令を行いました。

分会として異動の懲遷をされた4名に寄り添う体制づくりをし、ほぼ毎日分会情報紙の発行を行い、タイムリーに情報を組合員と共有することを行ってきました。併せて、感染防止対策を講じつつ、総対話行動を開催し、組合員との意思統一を行ってきました。怒りの短冊メッセージ行動も展開し、掲示板へ貼り出し、怒りと疑問の声を職場全体に高めてきました。

決められた「枠」に当てはめるだけの「異動ありき」ではなく、夢や希望、働きがいのある施策にするため、コロナ禍における会社発足以来の赤字を受け止め「命と雇用」を守るために、組合員との議論を通じて英知を出し合い、困難な状況を打開していくため、今後も職場から運動を推し進めていきます。