

緑の風 NEWS

JR東労組



JR東労組ホームページ

East Japan Railway Workers' Union 2022年 7月30日 No. 12

「経営の論理」を押し付ける経営姿勢に立ち向かい、労働組合のチェック機能を発揮するために、「新たな施策に対する5本柱」を全組合員で実践しよう！

週刊誌に掲載された会社幹部と人財戦略部の懇親会に対し、各地方本部の定期大会で「職場では正しい報告を求められているのに社員に対して報告されないのか」等と言った、経営姿勢を問う怒りや疑問の発言が相次いだ。中央本部は、職場の質問に答えるべきであり、反省すべきは反省し改善すべきであることを会社に指摘してきたが、未だ社員説明が十分だとは言えない。管理者マニュアルに「現場長としてコメントする立場にない」と返答するように記載があるという情報も得ている。そのような経営姿勢だからこそ隠蔽ではないかといった批判や不満が噴出している。

職場における経営姿勢に対する批判や不満はそれに留まらない。柔軟な働き方や組織再編に伴い業務量が増加し、中央本部が「こんな働き方にはダメだ」として示した「柔軟な働き方で予測される未来」と同じだと職場から悲鳴が出されている。しかし私たちの賃金は、物価上昇が止まらない中で定期昇給の昇給係数2がカットされ、期末手当は年間4ヶ月と激減させられた。新たなジョブローテーションの実施については、「任用の基準に留まらずに希望の把握をする」「自らキャリアプランを描くことで納得感が増す」「施策のポイントは納得感」との労使確認がありながら、希望もせず納得感もない異動が繰り返されている。

そして、未だに不当労働行為は止まらず、職場では各種委員会やユニット制などの中で、会社に対する社員の言動チェックや不当労働行為が発生しないか危惧する声が高まっている。さらに、横浜支社で典型的に表れたように、コンプライアンス違反や勤務時間中の社友会活動を黙認するかのような組合活動に対する差別が行われている。

このような経営姿勢は、安全問題にまで現れている。駅のホーム落とし物拾得や急病人、トラブルに対応する要員が減少し、列車非常停止警報装置が呼び出しボタンのように扱われている事象や、人事異動や各種施策の実施に伴う、技術力や知識の低下に起因する事故が多発している。そして、業務の融合を積極的に担う社友会会員からは「成果主義や評価主義を導入して欲しい」と言った意見が出され、安全を第一とする鉄道事業に会社施策によって競争が持ち込まれている。

職場現実「安全・健康・ゆとり」ある職場環境から大きくかけ離れた実態であり、安全や命を脅かす事態にまで発展しかねないという危機感を抱かざるを得ない状況である。

中央本部は、職場を点検し、発生する事象を把握・共有化し、私たちが置かれている現状を組合員と認識一致することを各級機関役員に要請する。

私たちJR東労組は、JR東日本がお客さまや組合員・社員の命を奪うような会社にはしてはならない責任がある。常に経営姿勢とたたかわなければ、会社は「経営の論理」を一方向的に押し付け、効率化と運行優先体質、経営問題や赤字を理由にした賃金カット、背後要因を無視した責任追及、上意下達の職場風土、希望を無視した人事異動、会社のコンプライアンス違反や不祥事の隠蔽などが「当たり前」になることは明らかである。

JR東日本発足から35年、労働組合としてのチェック機能を果たし、組合員・社員が「安全・健康・ゆとり」をもって働ける職場をつくるのが今こそ重要である。中央本部は、会社の「経営の論理」の押し付けに対抗する労働組合の責務を痛感し、労働組合としてのチェック機能を発揮するために、組織の強化・拡大を全組合員に訴えるものである。そのための具体的な指針である「新たな施策に対する5本柱」を全組合員で共に実践しようではないか！

■新たな施策に対する5本柱

- ① 年功賃金の廃止反対！手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対！更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう！
- ② 主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
- ③ 十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
- ④ 拘束時間内における副業は反対してたたかおう！
- ⑤ 本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！

2022年 7月30日 東日本旅客鉄道労働組合 中央執行委員会

見解を読み合わせ職場で議論を深めよう！