

業務の新聞

第 1 6 号 平成 3 0 年 3 月 9 日

ダイヤ改交渉行う！

2/22、15時より、ダイヤ改正の交渉が行われました。

各職場からも出席頂き、私たちの要求実現に向けて、真摯にかつ熱く論議しました。

支社経営側の回答は、就業規則と乗務割交番作成規程の定めた範疇にとどまり、私たちが“要求”として掲げた内容をかち取ることは出来ませんでした。

論議の中で経営側出席者から「努力はしている」「勉強している」「1分でも…」と発せられ、私たちの要求に理解を示しているように見受けられました。

労働環境・設備改善に関しても、『各職場少額備品は20万円?!』とはじめて、支社経営側の出席者から交渉の場で語られました。残念ながら他支社に関係する事柄については、否定的な現状を認識しつつも、関係支社には「要請する、話をする」以上のものを引き出すことが出来ませんでした。

「効率化と働く者の幸せ！」という相反すると、言える課題をクリアするために『労使双方』で多くの先輩たちが努力してきました。職場からの声・知恵と行動が、そのたたかいを支えてきたことは疑いもない事実です。

なかなか、私たちの要求を実現することは出来ませんが、あきらめることなく堂々とたたかいを継続していきます。

まだまだ、不十分な論議もあります、安全や健康など譲れない課題もあります、検証や調査を要する課題もありますので引き続きの取り組みをお願いします。頭と足を使い、職場との連携を取りつつ “要求を実現する” に向けて努力してまいります。

思いつくまでに

職場の仲間たちと現行行路を検証し、意見交換する中から、「乗務キロの削減・食事時間の拡大・実枕時間の拡大・日勤行路の出勤時間見直し」に焦点をあて次期ダイヤ改正について行路の組換えなどの作業をコツコツと積み重ね、「意見具申」し“論議”することで、“改善”を実現した職場の仲間たちは、文字通り『労働組合の職場における実践』を“仲間たち”のために行い大きな成果を確認しました。相互に学んでいきましょう！

彼らはこの成果を相互に確認し、継続した職場から新たな取組みに着手し始めました。

思いつくまでに

私たちの職場では『職場規律が乱れ』『見過ごすことの出来ないこと』が発生している！と東京支社では判断しました。

しかしながら現場管理者に聞いても“その様な状況はない”と言っています。支社と現場の“認識の差”は、なぜ起きているのか？“はなはだ疑問でなりません。

経営陣の年頭のあいさつなどでは、「JR 発足 30 年、会社の発展は社員の努力によるもの」と記されていました。その“感謝”と記された社員のいる職場がたひと月の間に『監視カメラを設置しなければならない』看過出来ない状況あるということなのでしょうか？

「なぜカメラを設置したのか？」と管理者に聞いても答えはありません。極めて職場管理の問題であるにも関わらず、です。現場管理者の皆さん！いかがですか「うちの職場にはカメラなどいらない！」と社員のストレス・フラストレーションの軽減に責務を果たしませんか！