

業務の新聞

第13号

平成30年

1月 29日

思いつくままに

36 協定については“様々な”考え方があられるでしょう。

皆さんは、いかがでしょうか？

以下は、あくまでも『筆者』の私感です。

- ① 会社は、“ワキが甘い”
- ② 職場の管理者は、“現場が回れば良い”と考えている
- ③ “社員は制度・規程を知らない”
- ④ “上には逆らえない”
- ⑤ 問題があっても、1日が過ぎれば、全てOKと管理者も社員も考えている
- ⑥ 労働組合は、職場での存在感が希薄になっている

…。

まだまだ感じることは、多々あることでしょう。

会社経営陣とその労働組合が、真摯に“話し合う”ことは極めて有意義なことだと考えます。“社員のために”と言うことが前提ですが…。

しかしながら、何度も何度も毎回毎回、労働組合から指摘されてきたにもかかわらず“改められない”会社の姿勢はいかなるものでしょうか？指摘だけで“改善”を実現することが出来ないでいる労働組合の姿にも課題は残ります。

会社経営陣は「現場が…」と言うことにするのかもしれませんが。各現場では、“効率化”“業務委託”等々、大きな施策の中で現場の要員は『△』となり、業務量は『そのまま』『負担増』の現実の中にあります。

安全・安定輸送、サービスの継続した提供は、空腹では出来ません。“ムリ”な業務運営は長続きしません。現実を直視し、正すところは直ちに正し、より良い会社を創造しましょう。

外国人旅行者の増加！

外国人旅行者の増加は、J R 東日本の収入の大きなプラスになっているそうです。

昨年、皆さんにお願いしたアンケートで多くの方々から「案内への不安・不備」「遠隔操作窓口の問題点」等々の指摘がありました。

現場管理者や支社の担当者は、すでにご承知のことと思います、そして“改善”に向けて手を打っていることです。

社員も管理者も“否定的な”現実を見ていても、“何もしない”のであれば残念な会社や職場になってしまいます。

昨年、新宿駅乗継詰め所の破損したイスを取り換えて頂きました。乗継詰め所を使う他支社の仲間たちは、職場の管理者・支社の担当者に実情を伝えていましたが、その度に「東京支社のことだから…」と具体的な改善はしてもらえなかったそうです。

詰め所の破れたイスの話ですが。“支社の壁”の存在なのか現場の声が無視されたように、“届かなかった”のはどうしてでしょうか？

支社の担当者と話をしていて、残念でありませんでした。

『おもてなし』を J R 東日本で実現するために“職場の力”は、不可欠です。机上の計算では現れない“現実”が職場にはあります。

様々な雇用形態の方々が、様々な労働条件で J R 東日本には働いています。

ひとつの目標を実現するために、マネージメント力が不可欠になります。管理者も万能ではありません、私たちが、黙さず要望をしっかりとキチンと伝えていきましょう。