

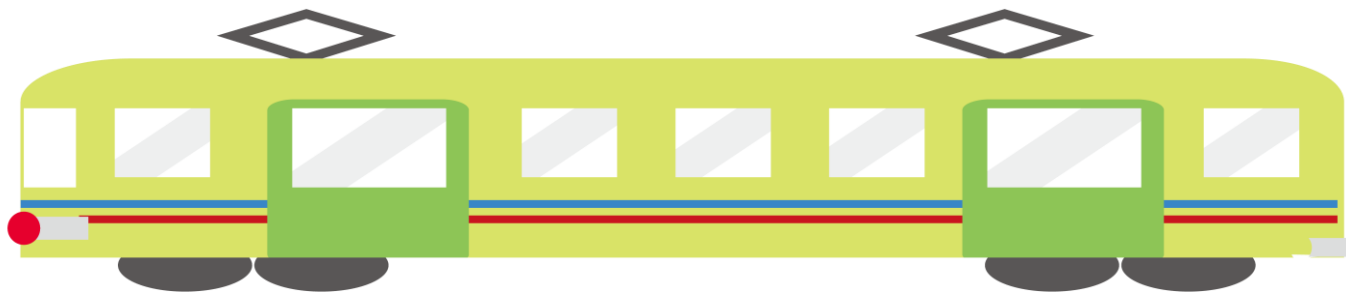
交渉NEWS

東日本ユニオン東京地本 NO, 35 2021年 4月4日

4月2日、申3号「中野電車区における運転士見習配属数に関する緊急申し入れ」、申4号「御茶ノ水駅における中央緩行線回送列車の「車内清掃」に関する申し入れ」を行いました。二つの案件ともに職場で日々奮闘する仲間たちが否定的な現状と向き合い、より良い職場を創造するために発意・行動が起点となっています。

支社主管部との論議は、残念ながら「否定的な現状」を認識しつつも具体的に解決策の提起しない・出来ない、ことや支社総体での課題認識・現場管理者・現場社員とのコミュニケーションの決定的不足などを感じさせるものでした。

施策を企画・運用・展開する中で「机上」と「現実」の“差”がマイナスの方向にベクトルしていることを労使の率直な意見交換をもとに克服して行かなければなりません。



申3号、申4号交渉で感じた私たちと支社主管部との“温度差”“気づき”“否定的な現状認識”は、早急に改善・克服して行かなければなりません。

例えば、

①嘔吐物がシートを汚損した場合、即応的にシート取り換えができない。

結果、翌日初電から「使用停止」の貼り紙対応となってしまう。

②“荒ゴミ”を拾うだけ、と安易に思考している。

感染症予防・対策が“ビニール手袋”配布だけである。

「労働時間 A」である折り返し時間に、新たに“荒ゴミ”拾いを業務指示する。

③「職場管理者は大丈夫と言っている」で職場現実を判断している。

職場や作業はどうなるのかという“想像力”が企画する側に欠落している。

④20%を超える配属者が増えるにもかかわらず、プラスの「予算措置」がなされない。

トイレトーパー、ロッカー、新型コロナウイルス感染予防対策、水道料金等々の職場経費の増加は安易に想起できます。タダで運転士養成が可能なのでしょうか。

⑤支社危機管理本部指示を厳守する考えがない。

職場現実と“間尺にあわない”支社危機管理本部指示の内容を勝手に解釈している様に感じる。

私たちと支社主管部ともに認識不足・論議不足も否めません。

私たちは、より良い職場と会社を創造するために、そして安全・安定輸送を実現するために“忖度”や現状無視の“心地良い声”“ガマン”などは不必要であると考えます。決して「0…100」を求めているわけではありません。広く社員や担当者の声を基に検証・トレースを行い、より良い施策を展開し“Win Win”を創造するためにさらに取り組みを進めていきます。