

No.254
2019
6/18



はちおうじ

JR東労組
八王子地本
八王子地本
ホームページ
「東労組八王子」で検索

第38回定期大会報告 10

運動方針に修正動議を提出!!

一、安全と働きがいを創り出す取り組み 【1】 諸施策に対する取り組み

(1) 「変革2027」に基づいて示される「電気部門の変革2022」「『駅』の変革と新たな顧客接点創り（旅行業部門の今後の方向性）」「新たなジョブローテーションの実施について」などに対し組織強化・拡大の取り組みと連動した職場議論をつくり出します。を以下の通り修正する。

【修正内容】

「変革2027」に基づいて示されている「電気部門の変革2022」「『駅』の変革と新たな顧客接点創り（旅行業部門の今後の方向性）」「新たなジョブローテーションの実施について」などの会社施策に対して、安全・技術継承・異常時対応の維持・強化を基軸にした職場と、組合員の健康と働きがいを踏まえた要求実現を目指します。また、職場議論を通じた組織強化・拡大をつくり出します。

一、安全と働きがいを創り出す取り組み 【1】 諸施策に対する取り組み (5) を加え、以下の文章を追加する。

【追加内容】

(5) 会社施策は「施策実施に関する確認メモ」「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」に基づき、「安全・健康・ゆとり・働きがい」を前提に、労使の合意形成を基礎に取り組みます。

【理由】

- ①現在示されている各施策は職場の将来の働き方、労働環境及び労働条件に大きな変化が伴う重要な内容であること
- ②特に効率的な運用を可能とさせることに重点を置き、平常時は人を反さない業務実態が極限まで追求されているのが特徴的であること
- ③安全レベルの維持・向上を実現させる具体的な体制と内容が見えず、危惧する点が多い。加えて異常時対応能力の低下が不安視されている内容である
- ④内容についての労使議論や社員説明で会社は、定型文を繰り返し、机上の論理で華々しいことばかり示していて、現場の実態とは大きくかけ離れているため、組合員の理解と納得感が得られていないのが現状の職場実態である
- ⑤労働組合は、経営の論理に対して労働の論理を対峙させ、具体的な方針と要求内容を明確にしていくべきである
- ⑥その場合、東労組の提言や要求には根拠をもって、組合員の利益に繋がること、会社の将来に責任を持ち正論であること、社会に支持されることが前提となる。したがって職場からの英知を結集させる議論が大前提となる
- ⑦現在、職場の組合員は施策の内容と進め方に対して、不安と怒りが蔓延し、労働に対する意欲と会社に対する意欲と会社に対する帰属意識が低下している。また、それら施策による不安は労働条件を超えて生活設計にまで及んでいる
- ⑧それぞれの施策に対する経営の目的や狙いに対する分析と議論が弱く、構えが作られないままの労使議論になっているため、会社とは質問→返答、組合員とは伝える→知る、となる傾向が強くなり、深まりが足りていないところが見受けられる。
- ⑨常に施策の側面にある労組対策を巡る議論・分析が弱く、打ち出されていないため、目的と手段の相互関係が噛み合っていない

特に、変革2027に基づく「新たなジョブローテーションの実施について」での本部は、社会変化に伴う情勢と経営の危機感を前面に押し出し、それらを踏まえたうえでの労働組合としての姿勢が薄弱している。「対立」することを「単なる組合員の引き回し」とすり替えた議論が見受けられていて、職場に蔓延している反対の声が要求の根拠として深まらないのではと危ぶむ。さらに「各系統のプロ」の育成が課題である中、「鉄道のプロ」としての課題が薄められている。本日まで解明交渉を2回終えてきているが、会社回答の根拠が乏しく、より解明されるべき内容が増えた。団体交渉がスケジュールを強く意識している事に職場のたたかいとの連動が困難になっている。労使関係や組織実態における現実に帰順の原因を収斂せずに、労働組合としての構えをつくり方針と要求を掲げていく事で運動の発展と組織強化・拡大をめざしていくべきである。多くの施策が立て続く中、考えられない事象、運行優先、差別、トップダウンの運営など職場には多くの問題が山積している。これまで創り上げた安全第一の職場風土に危機感を覚えている。東労組の施策に対する方針は現場に身を寄せた正論であるべき。

運動方針は職場現実に身を寄せたものであるべきだ!!