国労東京支部

2021年10月19日
第13－1号
国鉄労働組合東京支部機関紙
発行責任者　野佐根　浩巳
編集責任者　佐藤　賢一

「現業機関における柔軟な働き方」

10・9 第1回学習交流会開催

国労東京支部は10月9日、大崎南部労政会館において「第1回学習・交流会」を開催した。コロナ第5波は収まりつつあるが、会場では検温・アルコール消毒、そしてソーシャルディスタンスを保ち、充分な感染対策をしながらの開催となった。講師には東日本本部の常盤教宣部長を招き、「現業機関における柔軟な働き方について」の講演を受け、全体で学びあった。

講演内容

○会社は、人を減らそうという考え方と、何でもできる社員をつくろうという考え方の両側面を考えている。私たちの感覚は５年から10年かけて中堅からベテランへと育てる。会社はそういう社員はつくる気がない。とにかく何でもできる社員がつくりたい。

○乗務員も駅業務をやってくれとなってくる。また、現在駅にいる元乗務員にもう一度電車に乗れ　という具合にもなってくる。

○今日は駅勤務、明日は運転士、明後日は車掌とか、今週は駅員、来週は運転士あるいは月毎の変更等も想定される。

○強引な兼務発令もありえる、通常は新宿駅だが、来月は池袋で車掌というのもありえる

○技術係・設備系の人たちも１年間駅に行って来いというのも例外ではない

野佐根委員長あいさつ（要旨）

新型コロナにより4度に及ぶ緊急事態宣言の発令により、私たちの運動も大きく制限され、集まることもできずに歯がゆい思いをしてきた。

JR内でも感染が広がった職場もあった。支部として、会社のコロナウイルス感染対策を調査し、問題点をニュースやチラシで広めてきた。さらに職場と連携して団体交渉へと押し上げてきた。こうした取り組みが国労の存在意義を示した。

会社は「変革2027」で一層のコスト削減・生産性向上を掲げ、次々と合理化施策を打ち出している。今回の「現業機関における柔軟な働き方」もその一つである。

今日の集会で、問題点を出し合い、全体で議論する中から、私たちの課題も含めて交流していきたい。

駅職場

講演の中に、ベテラン社員をつくらない、とあったがまさにその通り。一昨日の地震で電車が止まり、駅は大混乱となった。3年目の社員が乗務員区などへ異動したこと、ジョブローテーションにより顔ぶれが新しくなったことが重なり、案内やタクシー代行の手続きをベテラン社員が指揮をとったが、このような異常時はベテラン社員が数人いないときつい。一人に負担がかかってしまう。

通信職場

私たちのような社員にも、統括センターへ行って営業の仕事を、という話もあった。具体的なことはわからないか？若手社員にも説明しなければならないので、わかる範囲で教えてほしい。

常盤教宣部長

何でもできる社員をつくるという意味合いプラス、設備系の社員も駅の保守・設計にかかわっている方も多くいると思う。そういうことも踏まえ、駅で経験を生かしてほしいという言い方はしていた。本当に生かせるのか疑問ですが。

駅職場

何でもできる社員をつくるというが、何でも言うことを聞く社員をつくりたいのではないか。自分の職場を見ていると、仕事の内容は覚えなくてよいから、何でも言うことを聞く社員を育てているようだ。駅は、みどりの窓口の削減、改札窓口の呼び鈴対応など、サービスが形骸化している。

駅職場

エルダーでJESS職場へ行ったが、国労の掲示板がなかった。要求して掲示板をつけさせた。

社員代表者選挙を闘い、松戸管区で国労の仲間が代表になった。自分も安全衛生委員に入り、ラインを活用して他職場の話も聞いている。JESS職場でも黒字にするため、増収活動に一生懸命になっている社員もいる。

昼間は窓口を呼び鈴対応とし、裏で増収活動や企画業務を行っている。会社のペースに巻き込まれ、職場の仲間同士が助け合うという雰囲気が壊されている。このような実態だが、若手社員と話し合い、仲間が一緒に職場をよくしていくことを伝えていかなければ、若手社員はどんどん競争に巻き込まれていく。国労組合員が意識をもって取り組んでいく必要がある。

車両センター

台車科と部品科が一つになり装置科となった。これは統括センターのような働き方にはならないが、現場長や事務担当を減らしてコストダウンしていることに違いない。「働き方改革」でもそうだが、人数や仕事の種類が増えることで管理者や担当者の負担が増えてミスが発生しやすくなるのではないか。

通信職場

団体交渉を行って歯止めにはなると思うが、行動を起こすことも必要ではないか。東日本本部として何か行動を行わないかお聞きしたい。例えば東日本本部独自の学習会などどうか？また、地本に対しても何か行動を起こすような指導もお願いする。駅や乗務員だけではなく、全社員にかかわる問題なので何か対策を！！

鈴木書記長まとめ

29名の参加を確認した。末恐ろしさが実感として湧いてきた。これから支社提案が入り、今後支部として職場からの要求をまとめていくことになる。先取り的に行われること、正式な提案・内容を職場に持ち帰り検討する。安全・サービスと照らして問題点を集約して機関に上げていく。

団交も要請するが、同時に職場の中でもやっていかざるを得ない。委託攻撃でもグレーゾーンはたくさんあった。JESS発足後、運転取り扱いの問題もあった。未解決の問題が常態化している。人身事故など協力して乗り切ろうというのが定着している。

今度は職種を超えてのグレーゾーン。何を追求していいか見えなくさせられている。

発言でもありましたが、会社の言うことを聞いていればいいと言う風潮、このようなことがまかり通れば安全も担保できない職場になってしまう。日により出勤する場所が違い、出勤時間も違う。会社はそのようなことを本気でやろうとしている。我々労働組合がしっかり対応出来るかどうか大きな課題である。

職場代表でも期待が寄せられているだけに、培ってきた国労運動、これらの課題に立ち上がっていかねばならない。やらせない為に職場の抵抗も考えていかなければならない。

情報収集も密にしながら連携を強め、団交、窓口折衝含め様々な取り組みの素材として使っていいきながら、全体で共有化出来るようにしていきたい。

第13ー2号へつづく