



職場過半数代表者選挙 JESS 松戸管区で次につながる選挙戦を展開

最近、あらゆる職場で「労働組合加入者」排除の動きが目立っている。国鉄採用者があと2年もすればほとんど本体にいなくなり、会社側は「分割・民営」化の総仕上げに入っている。職場では、営業統括センターの設立を目前に控え、人事交流も始まっている。私たちは本当に今のままで働き続けられるのだろうか。今こそ「労働組合」に結集し、安全に安心して働き続けられる職場をつくる時だと考える。

JESS松戸管区で職場過半数代表者の配転に伴い、代表者選挙が始まり、国労組合員が立候補した。松戸管区はこの間、国労組合員が職場代表となっていたが、今春の代表者選挙で初めて代表の座を奪われている。さらには、安全衛生委員にも国労の仲間が入っていたのだが、今年からは排除されている。なぜか現場では「国労組合員排除」の動きが強められている。当然会社側は絡んでいないと思うのだが？

国労の立候補者は仲間と共に、6月1日～3日まで管区内の各職場へ足を運び、以下の3点を訴えてきた。

①JESS社員の労働条件の改善②職場代表者になることは、会社に労働基準法等を守らせること。そのためにもそのことを理解していること③会社側ではなく労働者の立場にいる人を代表者に選出しよう、と。

15日、投開票され惜しくも敗れたが、今回の結果を分析すると国労組合員への期待もあったことがうかがえる。引き続き丁寧に職場の声をつかみ、次回の職場代表者選挙へとつなげよう。

選挙結果 総数105 国労46 無所属53 棄権4 無効2

労組ではない社友会には任せられない

皆さんの思いや考えを経営幹部に伝えても実現しますか？昇給係数は4が当たり前で、2は就業規則に抵触するのではないかと、とも思ってしまう。私たちの1年間の頑張りが半分しか価値がないという意味合いではないでしょうか。

私たちの賃金にかかわる重要な決定を「会員の声」で判断しているのも不思議な話です。話を聞かずに組合・社友会を問わず社員の話聞くべきです。(投稿Hさん)

Hさんの投稿・職場代表者選挙などをみると、会社側は明らかに労働組合に所属する社員を「冷めた目」でみているのではないだろうか。

私たち国労は、職場の中に渦巻いている「不平・不満」の声をつかみ、現場や団交の場で粘り強く会社に要求し、職場の労働条件改善の闘いを構築していこう。

社友会では、皆さんの考えや想いを経営幹部に伝えています

皆さんの声を経営幹部に伝わるまで

地区情報共有会議

各地区代表幹事と各箇所幹事の情報連絡会。会員の声や各箇所での取組みは各箇所の幹事によって代表幹事に共有されます。

各地区代表幹事

各箇所幹事

会員

経営幹部との意見交換会

「変革2027」や「新たな仕事と組織」の実現に向け、会員の施策に対する考え、想いや疑問点を代表幹事から経営幹部に伝えていきます。経営幹部から会員への声は、代表幹事を通して各箇所の幹事に伝えられます。また、各箇所での取組みも経営幹部に共有されています。

直近の意見交換会ではこのようなことを伝えています。

- 2021年度の新賃金や夏季手当・期末手当についての会員の声・厳しい経営状況の中で定期昇給があることは嬉しいが、次年度は昇給係数「4」での定期昇給を実現できるよう、定率のスピードアップと更なる増収に取り組む。
- 「新たな仕事と組織」について、現場職員の会員が経営幹部から直接話を聞き、想いや疑問をぶつける機会を作ってほしい。
- 2022年度グループ年次計画を受け、東京支社として、その実現に向けてどのように取り組むのかを意見交換

会員の皆さんからの声が反映されて…

- 2022年度の新賃金として、昇給係数「4」での定期昇給が実施されます。
- 「新たな仕事と組織」について、経営幹部による各地区会員向け説明会が開催されました。

2022年度は「融合と連携」により組織改革を加速させ「変革2027」の実現を目指す年であると共に、仕事と組織の在り方の大きな転換点でもあります。「経営のパートナー」として、会員一人ひとりが、今までにない発想や取組みを当社の新たな成長につなげ、新たなフィールドに果敢に挑戦していきましょう。