

V I E W

「運転事故防止・労働災害防止・出勤遅延防止！」

「さらに考える支社・関西支社！」

でも、社員の気持ちは考えていますか？！」

11月2日付で出された「技術連絡27・71号」によると『連換調整について6編成を今後試験的に調整をせず経過を見る』としています。「連換調整」については、この間私たちも所属する労働組合を通じて「65mmを定位とし著しい車内圧変動があった場合のみ調整すること」と会社に要求していました。その意味では一歩前進かもしれませんが、「業務」ではなく「データ取りのために社員に協力をお願い」としての間やってきた「連換調整」について、業研などでは「そのデータに基づいて発表など行われている」と聞くものの、協力している社員にその「データ」を明らかにして検討会など行うということは今まで一度もありません。昼休み前の12時15分頃からよく4階詰所で「知悉度確認」などをよくやりますが、そういった「検討会」こそ先にやるべきではないでしょうか。

また2007年から約9年に渡って続けてきた「連換調整」を、このタイミングでやらない方向で検討するというのは、先頃変更した「磁気栓検査」と同様に交番検査周期延伸に向けた「作業量の地ならし」なのではないでしょうか。いずれにしても「連換65mm定位、やれるんならもっと早くやってよ」というのが社員の気持ちとしては正直なところだと思います。

人事権は会社の専権事項！

会社はこの間基本的スタンスとして「人事権」「設備投資権」「価格決定権」は会社側の専権事項で労働組合らが口を挟む事項ではないとしています。しかし私たち生身の人間が現場で働いているのです。会社として「社員の気持ちを考える」ということはあるのでしょうか。「(日曜出勤などの)非稼働日調整日を(社員の皆さんは)よくやってくれている」としながらも、今年も12月分の年休申し込み時に1月5日までの申し込みをさせながら、1月5日までの休日予定は出さないつもりでしょうか。先日昇進試験の発表がありましたが、何人もの技術係に主任(Gリーダー)の仕事をさせておきながら、もう何回も主任の試験に合格させていません。「考える支社・関西支社」は社員の気持ちについてはあまり考えていないのではないのでしょうか。

社員の皆さん！「人事権」と言われたら社員の立場では限界があります。でも労働組合なら様々な主張を会社にぶつけることができます。本来労働組合の役割はそこにあります。そのために皆さんはそれぞれの労働組合に所属し組合費も払っています。是非職場の諸問題を労働組合の場で話題にして下さい。長年庁舎2階の人気のない通路に設置されている「組合掲示板」の3階食堂前通路への移設についても、共に声を挙げて下さい！