

## 「車内業務の見直し」、会社は一方実施を明言！

会社は東海労との業務委員会の中で、「車内業務の見直し」に関する施策を先行して実施することを明らかにしました。同時に協議はするが、最後は会社として判断して実施することも明言しました。

会社：労働組合との妥結が最終判断ではなく、会社は最終的に判断していく上で、きちんと皆さんの意見を聞いた上で必要な判断をしていく。必ず妥結が必要かとはならない。最後は会社が決めることである。

組合：改善すべき課題がたくさんある状況でも実施するというのか。

会社：皆さんの合意がないと先に進めないのではない。

改めて会社の姿勢が鮮明になりました。会社は事ある毎に「労働組合とも真摯な協議を行っていく」と主張していますが、その中味は「説明はするが、施策は会社の判断で実施する」ということなのです。また「細部については、成案を得次第提案すると」述べてきましたが、成案は既に出来ていることも間違いないでしょう。これらは適当な時期を見て出せば良いと考えているだけではないのでしょうか？ その格好の例として3月21日、「新幹線車内業務見直しに伴う要員体制の見直し」の提案があるのではないのでしょうか？

提案では運転士+30、車掌が△230とされています。同時に、今回の施策に重要な役割を担うJRCPの業務を下支えするためにパーサーとしての出向を各所平均10~20名規模で実施するとなっています。6月1日からの出向を予定しているそうであるから、この時期には明らかにしなければなりません。

更にユニオンの業務ニュースによれば、①JRCPへの出向期間や具体的な時期及び人選について②JRCP出向者に対するフォローや、復帰後の運用についてどう考えているのか等の細やかな協議内容が報告されています。

予め内容を知らされていなければ、こんな協議は有り得ないのではないのでしょうか？ この協議内容からすれば、ユニオンとしては既に出向を認めるという決定がなされているということではないのでしょうか？

「新幹線車内業務の見直し」に関して先行して実施される施策を容認するという事は、ユニオンとしては「新幹線車内業務の見直し」そのものを容認しているということにならないのでしょうか？ この点について、ユニオンとしての見解を示してもらいたいと考えています。

ところで、協議の中で「10~20名の減員により休日勤務が発生するのではないか？」との質問に対し、会社は「施策実施まで乗務員需給は厳しくなると考えているが、それらを踏まえても、この施策を確実に定着させるためには必要だと考えている」と答えています。

今年度に運輸所職場で、多くの社員が年休を失効させたことを、どのように考えているのでしょうか？

ユニオンは組合員の声を大切にし「働きやすい職場作り」に向け、会社としっかりとした協議を継続していきますと公言するくらいですから、この点に関してもしっかりと取り組んでいこうではありませんか？