

## 役員は 相談に答えてくれますか？

労働組合主義に徹し、労働条件の改善を図ることを第一義とし、組合員自身による民主的な運営を図り、経営側とは健全で対等な労使関係を確立。

職場で働く組合員と、中央・地方などの組合役員とのコミュニケーションを活発に行うことが大切で、組合員の日々のコミュニケーション強化を最大目標に掲げて、全職場総対話集会を開催し、全ての職場に中央・地方機関の役員が揃って訪問し、組合員と膝つき合わせて議論することを「恒例行事」にし、各役員は、組合員の代表として、職場から出された意見をしっかりと受け止め、改善につなげていくよう、日々努力している。

### ユニオン組合員のみなさん

皆さんは、上の文がJR東海ユニオンの考えかだということを知っていると思います。

その考え通りに、労働条件が改善され、職場からの意見が受け止められていますか？

実際の職場は、行路はダイヤ改正のたびにきつくなり、早出と居残りはあたり前、競争しても昇格できない。私生活にまで入り込んでくるG長＝管理者に嫌気していませんか？

驚くほどのコブ付と一丁半、QC提案、携帯アドレス登録の強要等々が繰り返されています。家族の事情や希望で転勤などを相談しても役員は知らんぷりじゃありませんか？

分会役員に相談したら「ショウガナイ」とか「伝えておく」と言われていませんか？

組合員の切実な意見を聞くのが「恒例行事」＝恒例の催しではたまりませんよね。

私たち東海労分会は、会社の異常な労務管理に反対し組合員の切実な思いを聞き、解決するために職場集会を多く開いています。そして本部、地本に相談しながら会社と交渉してもらっています。そのような取り組みをするのが、組合員のための労働組合です。

職場には、JR東海ユニオンの他に国労、東海労があります。組合の違いは、会社が社員の意思を無視する異常な労務管理や労働条件、安全に対する考えや取り組みの違いです。口先で「労働組合主義に徹し」と言っても政党や議員を利用してJR総連や東海労に対して悪質なキャンペーンを行っているのはなぜでしょうか。東海労を否定することで、そして「労働組合…」という言葉を使って、会社には逆らわないと言っているのと同じです。

私たち東海労は、おかしいことは、おかしいと言っています。だから東海労組合員への集中的な添乗と言い掛かりの「指摘」があるのです。それでも安全確保とサービス向上に努力しています。「指摘事項」が重要なら、添乗した管理者が報告をすれば良いのです。

JR東海ユニオンの皆さんも大きく声を出しましょう。会社に対しても、ユニオン役員に対しても。ユニオン役員が相談に乗ってくれなければ、我慢しないで私たち東海労組合員に話してください。私たちは、皆さんの意見も私たちの意見として受け止め、解決のために取り組みます。是非、今まで以上に声をかけてください。働きやすい職場にしましょう。