

# とうにうん

第3号 08年8月25日

JR東海労東二運分会

責任者 庭山義輝

編集 教宣部

## 職場を働きやすく変えよう

協約改訂交渉中

### 組合員のみなさん！

わたしたちは、これまで職場を働きやすい職場に変えるための取り組みを続けてきました。その闘いの1つとして本部は、協約改訂交渉をしています。要求は、職場を働きやすくするための労働条件の改善等27項目です。

わたしたちが改善してほしい課題は、慢性的な要員不増（不足）からくる休日勤務と年休が取れない状態や、なんでもアリの予備勤務。そして「基本動作」や「セキュリティ」「ブランドクオリティー」を理由にした業務量増（押しつけ）。不当差別と弾圧等々数えれば切りがありません。

このような、東海労の切実な要求に対して会社は「景気が後退局面にある」「羽田空港の拡張が有り楽観できない」「JR東海の労働条件は高いレベル」、と職場の実感と全くかけはなれた見解を示しています。

### 組合員のみなさん！ ユニオン・国労組合員のみなさん！

職場から声をあげれば改善は不可能ではありません。一緒に大きな声を出しましょう。働きやすい職場は実現できます。

ところで、東海ユニオンは協約改訂の中で、職場を働きやすくするために「職場のコミュニケーション」を要求しています。一体、職場のコミュニケーションとは具体的に何を差しているのでしょうか。

東海ユニオンは大会で「ユニオントライ」を決め、「組合員の役割」で、安全意識を高めようと強調しています。そして「分会・職場こそ安全確認の水際」とも言っています。また所内誌で松本所長は、強い職場にしていくために「乗務員、助役、科長とお互いに積極的に交流を図る（コンタクトをとる）」と言っています。なんと、タイミングの良い要求でしょうか。

### 組合員のみなさん！

職場からの様々な闘いをとおして、声を大きく出して労働条件の改善を実現し、働きやすい職場に変えていきましょう。