



歪んだ人材育成・社員評価を根絶し、

健全な乗務員職場を構築するために立ち上がろう！

職場実態について全乗務員で職場討議をおこなう！！

東京地本は「『職場実態アンケート調査』結果に対する私たちの考え方」を全乗務員と討議してきた。読み合わせを終えた組合員からは、「JRガゼットに紹介された記事にJR東日本だけ安全の文字がなく疑問を持った」「本来業務が軽視されていて、安全が蔑ろになっている」「会社は1割8割と社員差別をしていたことを知った」など多くの声が集約された。

職場に蔓延る本来業務軽視と社員差別

ある車掌職場の現場長は電車に添乗した際「もう車掌飽きたでしょ」と乗務員に話しかけたことが明らかになった。**本来業務を軽視する会社の姿勢は、「生命を運んでいる」専門的職業としての乗務労働を意図的に軽視しているのだ。**

また、ある運輸職場では副区長が懇親会の席上で同席している指導担当を指して「探りに来ている」と大声で差別発言していることも明らかになっている。この事実は、**JR東日本に社員への差別意識・不当労働行為の体質化が、根深く浸蝕している**ことを現している。

東京地本が実施した「職場実態アンケート」では、「昇進試験への差別がある」57.3%、「他職場への異動に対する差別がある」66.6%に示されるように、差別が蔓延した職場であることを示した。東京地本は、JR東日本の不当労働行為の体質化を根絶するために、東京都労働委員会、労働審判制、損害賠償請求訴訟を活用し、たたかひのすべてにおいて勝利した。しかし、いまだにJR東日本による不当労働行為体質が根深く蔓延っている。

JREAST（10月号安全特集）で、立教大学の芳賀繁教授は「仕事に対する誇りが安全を生む」とし、以下のように述べている。

「現場第一線の社員一人一人が、組織から公正な扱いを受けていると感じられるかどうか。つまり、賃金や賞与がえこひいきなく分配され、情報や説明が現場第一線にもきちっと伝えられる。あるいは、意思決定にあたって現場第一線の要望が考慮されるほか、賞罰についての判断も公正に行われることが重要。そうした組織であれば現場第一線の社員は、仕事に対する誇りや、組織への帰属意識を持てる、結果として安全レベルのアップにつながる」

JR東日本にはこのような安全マネジメントが欠けているのは明らかだ！

社員差別に屈せずみんなで声をあげ続けよう！

「アリさんマークの引越社」では、労働組合を結成した男性社員をシュレッダー係に配置換えし、その後に懲戒解雇した。この事件は、東京都労働委員会で「不当労働行為と認定」され復職を果たした。男性は、過去には関東一位の営業マンだったこともあり「自分が声を上げ続けることが社員のため、会社のため、ひいては引越し業界全体のためになると思う」と述べている。大手企業による不祥事が多発するこの時代に、36歳の男性社員が労働組合に加入し、理不尽な企業に立ち向かう正義感あふれる姿勢は、差別に屈せずたたかう意義を私たちに差し示している。かつて太平洋戦争突入前夜、国会議員だった斎藤隆夫は反軍演説で議員を除名にされた際「吾言即ち是万人の声…正邪曲直、自ずから分明」と訴えた。

歪んだ人材育成・社員評価を根絶させ、健全な乗務員職場を取り戻すために、仲間と共に熱く語り、正論を貫こう！

一人はみんなのために、みんなは一人のために！