



東京支部第1回定期委員会発言NO. 1

宛先：東京支部組合員

## 労働者代表者選挙に関して

- ・ 今の会社施策はおかしいという姿勢を見せることは大事だと感じたから不安も多くあったが今回代表者選に初めて立候補した。
- ・ 乗務員職場の労働者代表者はやはり本線乗務員でなければいけない。いくら線区を熟知している指導といっても実際に普段乗務していないので気づきも薄い、本線乗務員の想いにはなれない。
- ・ 労働者代表者選のポスターはみんなが興味を引くように作成した。反応は良かった。職場にほぼ来たことがない研修中の見習いにも投票権があるのは納得がいかない。
- ・ 若い社員は会社側の人間に投票しても何も変わらないことはわかっているけど投票せざる得ない状況、未加入者は「組合に加入している候補者に投票してはいけない」と管理者から言われている。
- ・ 前の代表者より今の代表者のほうが明らかに優秀であるにもかかわらずなぜ選挙になるかわからない。会社が介入している以外考えられない。





# ぽっぽ屋



輸送サービス労組 東京支部

2023.3.20  
No. 070



東京支部第1回定期委員会発言NO. 2

宛先：東京支部組合員

## 会社施策に対してその1

- ・ 営業統括センターが6月に設立されるがフレックスタイム制の拡大が実施される。作業ダイヤの中でどう使用されるかわからないが明らかに制度拡大という名の社員減少という負の遺産。
- ・ 出札閉鎖の説明が職場内で全くなく新作業ダイヤのことしか話がされない。職場でそのことを質問しても一切回答をしない管理者。現場社員無視、利用者無視、施策とコスト最優先の会社に未来なし。
- ・ 乗務員から営業職場への異動はこれまでのキャリアを生かせない。ジョブローテーションの異動は整合性が全く見いだせない。
- ・ 新たな分会結成に向けてこの間様々な取り組みを共に行動してきた。会社が行ってきたレクや融合という集まりよりも結束は固い。
- ・ この間教育もろくにされておらず施策優先に物事が進められている。
- ・ 今の会社に必要なものは黒字化よりも正常化ではないか。





# ぽっぽ屋



輸送サービス労組 東京支部

2023.3.20  
No. 071



東京支部第1回定期委員会発言NO. 3

宛先：東京支部組合員

## 会社施策に対してその2

- ・ 会社が組織改正し仕事の質は変化し、量は大きく増えた。しかし、要員が少ないと同時に新規採用者が少ない。10年前は15人～20人採用があったが今年は1人しかいない。
- ・ ジョブローテーションはモチベーションも上がりず安全を軽視したベテラン排除と労組攻撃である。
- ・ 会社施策により職場から出札窓口がなくなった。駅長は営業統括営業センター内に窓口があるからなくなったとは言わないと答えが返ってきた。あまりにも利用者無視ではないかと感じた。また、繁忙期は管理者に相談してMOや首都圏本部も協力すると団体交渉で回答しているがどこの駅も要員不足の現状でそんな特別扱いはできないわけがない、その場しのぎの回答であった。
- ・ 営業統括センターになったが見習い含めて中小駅から大駅にはよく来るが逆はほぼない。大駅の要員のためにくっついたのではないか？
- ・ 毎日のように休日出勤が発生。委員会や企画業務で月40時間近い超勤者が多く発生。半年間で4名の社員が休職。会社はまるで現場が見えていない。
- ・ 前年と比べ今年の工事量は圧倒的に増えているが、私のいる施工グループの人数は全く増えていない。パートナー会社も同様で業務量が増え、個人の質は大きく低下している。



# ぽっぽ屋



輸送サービス労組 東京支部

2023.3.20  
No. 072



東京支部第1回定期委員会発言NO. 4

宛先：東京支部組合員

## 会社施策に対してその3

- ・ 会社はタブレットの初期設定を手待ち時間でも行っても構わないと言っているがそもそも乗務員は基本手待ち時間はなく労働時間AかBのみである。会社に質問しても回答になっていない回答しか答えない。
- ・ 職場でインターン報告会の資料作りが副長の指示で自分の時間で作成するという事象が判明。多くの組合員からありえないとの声があり。
- ・ 営業統括センターになって仕事の幅が増え社員交流が増えると思ったが数人しか人事交流ができていない。仕事は変わらないのに要員が減少。
- ・ ジョブローテーションで異動させられて不安だったが仲間がいたから不安が消えた。この恩は100倍で返したい、そしてこのような仕打ちを受けた会社には1000倍で返したい。
- ・ タブレットの初期設定で超勤ではないのかといっても上の判断1点張り。何のための管理者かわからない。
- ・ ホーム体制の見直しで新しい作業ダイヤをワーキンググループで考えてきたが駅長の判断でこれまで議論してきたことがすべてひっくり返る。結局、社員の考えよりも会社の考えが優先される。責任だけ押し付けられる。



東京支部第1回定期委員会発言NO. 5

宛先：東京支部組合員

## 安全・教育について

- ・ 様々な施策を会社は実施するが社員に対して教育のフォローもない。あとは現場でやってくださいスタイル、ジョブローテーションで来た仲間も含めて怯えながら接客している状態。
- ・ 新人車掌は、単独乗務直後に会社から委員会など乗務以外の物を求められている。足元も固まらない状況で求められていることは非常に危険。
- ・ システムばかりの教育がなされている。私たちは命にかかわる仕事である、会社のやり方を見直すべきだ。
- ・ 3月2日に発生した川越線のあわや正面衝突の事象は今の会社姿勢がもたらしたものだ。鉄道業にはその道のプロが必要であることを再認識させた事象だ。
- ・ 管理者の能力が低下している。3月のダイ改後の勤務をダイ改前の交番順序表で勤務発表。勤務作成を担当した管理者は東日本パスの販促に関する作業を同時並行に行っていた。
- ・ 当駅において車いすのスロープ板を設置したまま新幹線が起動。この事象に対して現場検証、なぜ止められなかったのかを第一に考え関係個所と議論してきた。
- ・ 東京圏で夜間工事ができるのは十分な要員と技術力があってのことだがそのことを会社は軽視している。要員不足と技術力の低下が止まらず各箇所です仕事が終わらずお互いが他人の仕事を担うことが増え超勤が大幅に増加している。



# ぽっぽ屋



輸送サービス労組 東京支部

2023.3.20  
No. 074



東京支部第1回定期委員会発言NO. 6

宛先：東京支部組合員

## 組織強化について

- ・ 働き甲斐の向上や社員・家族の幸福の実現と綺麗ごとを並べているが営業統括センター化で目指されているのは徹底的な効率化。それは必ず現場で問題になる。私たちはそのような意見や不満に耳を傾けたたかいをつくらなければいけない。
- ・ 組合員を路頭に迷わせることはさせない。労働組合らしい運動をつくりだすため分会独自、支部の行事にも参加し計画していく。
- ・ 今月2名の仲間が加入してくれた。組織拡大のために私たちができることはまだ多く残されている。
- ・ 異動して初めてわかる仲間の大切さ、未加入者に伝えたい。今は会社が関わり、知り合いがいるからわからないだろうが一人で転勤した時周りには誰もいない。そのような状況でやっていけるのか？組合の大切さを感じてほしい。
- ・ 昨年までなかなか動けない自分がいた。先輩の助言によりまずは動いてみることを心がけた。その結果『去年の自分に勝った』と一人一人が去年の自分に勝つことが組織強化の第一歩であると感じた1年である。





# ぽっぽ屋



輸送サービス労組 東京支部

2023.3.20  
No. 075



東京支部第1回定期委員会発言NO. 7

宛先：東京支部組合員

## 賃上げ・地方ローカル線問題・エルダー問題について

- ・ 業務量が増え責任も押し付けられるならそれにあった賃金にするべきだ。
- ・ 未来に投資するよりも現実、人への投資を行わないと優秀な人材はどんどんやめていく。今の離職者増加の要因の一つには低賃金が原因だ！
- ・ 国鉄からJRに切り替わるときの約束が守られていない。地元の声を無視したダイヤ改正がなされている。声を聴かない会社姿勢が利用者の減少になっている原因の一つである。
- ・ 地方交通線は頭ごなしで廃線と考えるのではなくまず地元住民と話をして改善できるところは改善して地元の自治体と一緒にになって施策をすすめるべき。
- ・ エルダー社員が働く協力会社は問題が起こらないと動かない。本体から問題解決のために意見を伝えても会社が違うのもあってなかなか改善されない。

東京支部は仲間と共に

仲間のための運動をつくりだす！