

## 「JR東海ユニオン」は組合員・家族を守りますか!?

今年、1月初旬、京都駅に勤務する国労組合員が脱退しJR東海ユニオンへ加入した事について、ユニオン関西地本組織情報が掲出されました。

その情報には・・・

- ①国労は職場運動を行っていない。
- ②国労では組合員・家族を守れない。

の主旨が書かれていました。

この内容は、まるでユニオンが組合員・家族を守りことを表明している内容であります。果たしてこれまでユニオンは本当に組合員・家族を守ってきたのでしょうか？

この間、会社は新幹線買収の債務返済、「リニア」開業を前提に徹底した効率化の推進、総人件費の抑制を目的に矢継ぎ早に施策を実施してきました。具体的には「運輸系統の社員運用」それに伴う乗務員手当の削減、「新人事賃金制度」や社員・配偶者への誕生日品、自社カレンダー配布中止等々です。

そして何よりも施策実施にあたり企業権力・裁量権・人事考課を最大限利用しての「命令と服従」による「従順な社員づくり」を職場で横行させてきました。この施策は会社が一方的に行った施策ではありません。全てユニオンが即決妥結し実施させられた施策であります。

ユニオンは、運動方針に「労働組合主義に則り運動を展開していく」と宣言しています。労働組合主義とは、組合員の利益に基づき運動を進めることと理解しますが、これまでの会社施策は、ユニオン組合員の意見に基づき妥結されたものなのでしょうか？会社は、本人の意思をも無視し、強引な施策の実施と強権的な社員管理により精神的な病気を発症し、就業に支障をきたす社員が増え続けています。さらに「のぞみ号」に飛び込んだり、自社ビルから制服姿で飛び降りて自ら命を絶つなど、それらほとんどがユニオン組合員であります。他方では、現場で社員を病気に追い込んでいる管理者もユニオン組合員なのであります。これで組合員を守っていると言えるのでしょうか!?

労働組合は、弱者を守ることが基本であります。ましてや組合の役職は、管理者や会社役員への登竜門ではありません！会社の姿勢や制度、職場環境を変えるのも労働組合であります。未来を見据え、今を変えることが一人一人に問われています。今の行動が将来の自分たちの職場の姿を決定していきます。今、ダイヤ改正に組合員の声、職場の問題に正面から向かって是非とも要求貫徹してもらいたいものであります！！