

管理職によるパワハラ許すな！

動労連帯高崎とともに春闘ストライキで闘おう！

動労連帯がTTSに団体交渉を申し入れたことは前号で報じました。とりわけ管理者によるパワハラについては、本社や現場管理者がよく理解できるように、「抗議される前に自分たちで気をつけるように」との意味をこめたつもりでした。

ところが、籠原事業所でもいっこうにパワハラはおさまっていません。職場での対人関係に悩みを抱えた労働者が退職したそうすが、そうした悩みを聞き出し、包み込み、解消して職場を円満に回

していくのが管理者の最大の職務でしょう。

動労連帯の申し入れ書がTTS本社に届くやいなや、さまざまな噂が飛び回りだしたようです。「酒気帯びの管理者ってA職場の○○だろ?」「いや、B事業所の△△らしいぞ」。いまではTTS社内にとどまらず、JRにまで波紋は及んでいます。「心当たりのある人は、驚くほどあちこちにいたのです! 経営者・管理者たちは、「見て見ぬふり」「クサイものにフタ」をきめこんでいたのです。

問題の根源は会社の隠ぺい体質にある!

2月に「懲罰委員会」なる会合が開かれたのだそうです。そこでは、「素行不良」とかそういう理由で、むかし問題を起した人物を解雇(雇い止め)することが決定されたのだそうです。ちよつと待った! 問題が起ったのは数年前のことらしいのですが、その時はどのように問題が処理されたのでしょうか。問題が起ったとき、現場管理者はどのように対応

したのでしょか。本社総務部は報告を受けていたのでしょうか。「管理責任」「監督責任」というものがあることは子供でもわかることです。会社側はどう責任をとったのか? 知らなかったというなら「管理不行き届き」です。知っていたのなら「責任放棄」です。もつと言え「隠ぺい」「もみ消し」をした、ということになります。会社にとって「使い勝手がいい」

人物、なおかつ会社に歯向かわない人物は多少の問題が(小さい問題ではない)あっても優遇し、問題は隠ぺいし、もみ消す。会社側の管理者なら酒気帯びで私服で作業しようが、乗客とのトラブルの責任を何の根拠もなく現場の労働者におしかぶせようが、優遇し、隠ぺいし、もみ消す。TTSの隠ぺい体質はここにきわまりました。

しかも、TTS労組との団交でそのことが問題になったとき、M総務部長は「私があずかるから安心しろ」などと大ミエをきったそうです。あずかった結果がこの「優遇し、隠ぺいし、もみ消す」です。本社経営陣が一丸となってバックにつく以上、さきに述べた籠原S所長や酒気帯び管理者がハバをきかすのはごく自然なことでしょう。

さらに、業務の運営にあたっても隠ぺい体質は浮かび上がってきます。作業内容の変更そして新規業務の開始にあたって、前日になるまで内容が明かされないなんてことがまかり通っています。すべ

て決定してから現場に言い渡す、いやおうなしだ、というのでしよう。

■輸送業の社会的責任、安全輸送の責任がわかってない!

こういうことがおきる背景には、旅客輸送業がとりわけ乗員・乗客の命を預かっているという安全輸送の責任があるというところがわかっておらず、現場で働く労働者やその労働を蔑視しているからです。現場で働くことがいかに大変で、その労働がいかに大切に責任があることなのかを「下に見る」からです。だから、会社の側にいる管理職の「私的利益」や「自己保身」「出世」「自分のメンツや給料」の方が、現場で汗にまみれて働くことより、「上に見える」ようになるのです。

(裏に続く)

籠原駅炎上の大事故弾劾! 原因はメンテナンス合理化・外注化にある (詳細は次号・写真は焼け焦げた設備)



JR北海道が、要員不足のため本来やらなくてはならない交換や点検を怠りながら、その記録の改ざんまでやっていた「隠ぺい体質」も同じ問題です。

「会社にはむかわない人間」を優遇するのは、「おかしいことはおかしい」とはつきり言う労働者を排除しようとするからです。「そんなやり方ではお客様に迷惑になる」と「正論を言う」労働者が目障りになり疎んじることになるのです。

これまでは「何を言ってもムダ」というあきらめが現場を支配していました。しかし今は——ほんの少しだけ——違います。団結して声をあげれば、要望が、要求が、実現することがあります。実際に改善されたことがいくつもあります。

■動労千葉がCTSの「5年で解雇」策動を粉碎！

千葉では、2月から、CTS（千葉鉄道サービス）の就業規則改悪問題が職場が沸騰する大問題になっていました。労働契約法改正によって、5年以上有期雇用を継続してきた労働者は2018年から無期雇用に転換しなければならぬとされたのだが、JR・CTSはこの改正を「悪用して」、5年目を前にした。パート、契約社員に試験を行い、合格しなけ

れば解雇するという就業規則に強引に変えようとしていたのです。

しかも2月に、CTS労働組合（籠原のTTS労働組合にあたる）はこの提案になんと合意（！）していたが、これに怒ったCTS労働組合員から動労千葉に情報が提供され、動労千葉が「日刊動労千葉」で事実を暴露。CTSの多くの労働者から次々と弾劾の声があがって、CTS労働組合も「反対」に態度を変えざるを得なくなりました。さらに動労千葉の団休交渉での激しい弾劾と追求を前に3月14日、CTSは就業規則改悪提案の4月1日実施を断念、通知してきたのです。ひとまずの大勝利です！

同様の提案は、新潟でもあり、JR東日本全体で画策されていたものと思われま。高崎・籠原でも万一案案されることがあつたら、絶対に粉碎しなければなりません。大切なことは、現在の多数派労組は「合意」の流れであり、ストで闘う動労千葉——動労連帯高崎は絶対反対であることです。反対の声をあげれば撤回させることはできるのです。

■団結の力で昇級を勝ち取ったぞ！

この4月から、動労連帯の鈴木喜平副委員長（籠原）は契約6級から5級に、木村洋一書記長（熊谷）は

7級から6級に、それぞれ昇級しました。

ユニオンショップ協定のもとにあるTTS労組を脱退し、会社に歯向かってストライキまで決行した私たちですが、普通に契約更新・昇級しました。TTS労組を脱退するときには本気で心配してくれたみなさん。大丈夫でしたよ♡ 解雇もされず、他事業所への配置転換にもならず、パートに格下げもされず、昇級凍結にもなりませんでした。

動労連帯の団結と多くのみなさんの有形無形のご支援を前にして、会社はあからさまな組合差別≠不当労働行為に踏み切れなかったのです。

【トピック】

動労連帯高崎に入っても大丈夫

労働者の過半数を代表する労働組合とのユニオン・ショップ協定であっても、その効力は、①協定締結組合とは別の組合に加入している者、②協定締結組合から脱退したまたは除名されたが、別の組合に加入したり、新たな組合を結成した者に対しては及ばない（三井倉庫港運事件—最一小判平元・12・14、日本鋼管事件—最一小判平元・12・21）。

これが、TTS労組を脱退して非組合員≠無所属でいたら非常に厳しかったことと思われま。団結を崩されない限り、不利益≠不当労働行為はね返せることが、実証できました。

動労連帯に思いを寄せるみなさん、安心して動労連帯に加入してください。それぞれの事情に応じていろんな組織方針を柔軟に立て、新加入組合員の防衛を絶対にはかりま。パワハラとあきらめと逃避が支配する荒れた職場から、「おかしいものはおかしい」と堂々とと言える、働きやすい職場へ、生きていける職場へ、一緒につくり変えていきましよう。みなさんの思いが、力が、現状の变革につながります。

■パートが契約に！ 大きな前進だ！

動労連帯が社員登用制度について申し入れたとたん——本当にそのとたん——、会社はパート社員の契約社員への登用について、基準が事業所ごとにまちまちな現状から、原則半年で契約社員になれる熊谷に合わせる、と軌道修正してきました。大きな前進です！ 各事業所との3か月契約や6か月契約から、本社との1年契約になり、ほんの少し安定します。賃金は時給から月給・固定給になり、これもほんの少し上がり

ます。一時金もほんの少し上がります。順調なら昇級もします。これまでもよりはるかにましになります。

高崎でも新前橋でも籠原でも、一年も待たされる、それどころじゃない、希望しても現場長の推薦を受けられず何年もパートのままにいる労働者が少なくなかったようです。その不公平感・くやしきは想像以上のものがあつたことでしょう。さらに、不満を持つていく場所もなかったわけです。有期雇用ですから会社に文句を言ったら解雇の恐怖が四六時中ついて回ります。この「推薦してやる」という権限——契約社員であれ、正社員であれ——が、籠原S所長のようなパワハラ管理者がのさばる根拠になつていたので。

しかし、道は開けました。これまでも口に出さなかつた問題でも、団結して、要求して、闘争すれば、充分ではないにしろ成果が出るようになりました。TTSでは安住できるように労働条件は存在しません。正社員だって低賃金。契約社員やパート社員の労働条件は悲惨そのもの。まともな労働条件は闘ってかちとる以外ないのです。

動労連帯に加入して、団結して、一緒に闘いましょう。