

社友会に入ってはならない!

闘えば勝てる! 動労千葉・動労総連合とともに闘おう!

残業代ゼロ

過労死推進

物言えぬ職場

労働組合破壊

裁量労働制 高プロ制度	労働を「時間」ではなく「成果」で評価	職場代表が 制度を認めると...	過大ノルマで長時間労働でも... 残業代なし! 際限ない長時間労働!
残業は労働者 代表が認めないと不可	時間外労働は原則月 45時間・年360 時間まで	職場代表が特別条 項を認めると...	月100時間 年720時間まで残業OK ⇒過労死基準以上!
就業規則	変更には職場代表の 意見書が必要	職場代表を 会社派が握ると...	勝手に労働条件が悪化?!

社会全体の労働者の権利と未来かかった闘い

JR東日本は「社友会」なる社員組織の本格的な組織化を開始しました。「社友会」は完全に会社による組織です。狙いは明らかに「労働組合なき職場支配」です。

自らのクビを締めることになる

JR東は昨年来、最大労組である東労組の解体に乗り出しています。管理者による公然とした脱退強要など、あからさまな不当労働行為が横行し、瞬く間に3万数千人が脱退する事態になりました。そして、深澤社長自身による号令で、「社友会」なる社員組織の組織化が始まりました。

規約によれば、労働組合員に入会資格はありません。すでに入会していても、労働組合に入ったら自動的に退会です。その目的には「より効率的な職場づくり」が掲げられています。総会決定に従うことも義務付けられています。不当な扱いに抗議したり、施策について交渉したりする組織ではありません。労働組合とは全く別の組織です。職場で労働者がどんなに惨めな存在に突き落とされても、一言も声をあげられない状況に追い込むための組織です。

社友会に入ってはなりません。自分自身のクビを締めることになるからです。社友会に職場を明け渡してはなりません。これは社会全体の労働者の雇用と権利がかかった闘いです。

JRから社会全体に雇用破壊を拡大

これは、JRだけの問題ではありません。新たな労働者支配と「働き方改革」=戦後最大の雇用破壊のモデルをJRで作り、社会全体に広げようという攻撃です。



社友会規則より
目的：より効率的で働き甲斐のある職場づくり
資格：労働組合に加入している者の入会資格はない
義務：総会の決定事項に従う

深澤社長自ら社友会推進を号令
**⇒社友会を労働者代表にして
「労組なき職場支配」**

JRで“新たな労働者支配”づくり社会全体に拡大が狙い!

昨年成立した「働き方改革」関連法は、さまざまな特例を設け、これまでの労働者の雇用や権利のあり方を根本から転換・解体するものです。「無期転換」の名のもとに非正規職は「ジェノサイド」とまで呼ばれる首切りにさらされ、「高度プロフェッショナル制度」と称して8時間労働規制が打ち砕かれ、「同一労働同一賃金」の名の下に非正規職並賃金の「名ばかり正社員」が大量に生み出される。しかし、その“特例”は職場代表との労使協定などが条件です。職場代表を労働組合ではなく会社が握る。ここに戦後最大の雇用破壊攻撃のカギがあります。

一方、裁判で「職場代表を会社側が不正に選んだ」と認定され、裁量労働制の適用や就業規則改悪が無効になるといったケースが相次いでいます。「一方的に賃金が引き下げられたと思った

動労千葉を支援する会

<http://dourousien28.kane-tsugu.com/renrakuban/dc-info@deluxe.ocn.ne.jp>

動労千葉^{CTS}幕張^張職場代表選挙で勝利!

職場代表選を闘おう! 社友会うち破ろう!

ら、会社が選んだ職場代表が署名していた」という職場もあります。そのひどい現実には新聞でも取り上げられ、社会問題になるほどです。

しかし、政府内では「就業規則改正の正当性が裁判をやらないとわからないのは問題だ」「職場代表が了承すれば労働者への不利益変更も正当と認めるべきだ」と話されています。JRは「社友会」の組織化を通して、「職場代表さえ認めれば、会社の好きにしている」という“新しいルール”を社会全体に広げようとしているのです。

「職場の雰囲気が変わった」

動労千葉は、JRグループ会社のCTS（千葉鉄道サービス）において、最大職場である幕張事業所の職場代表選挙に勝利しました。昨年のはじめて行われた職場代表選挙に続き、2度目の勝利です。昨年は1回目、2回目（決戦投票）でも決着がつかず3回目の選挙（信任投票）までもつれこみました。今年は1回目の投票で過半数を超える117票を獲得し、2位のCTS労組委員長の70票に47票差という圧勝となりました。

その力になったのは、日々の職場における活動です。職場の声をきいて問題点を集め、毎月の安全衛生委員会や労使協定をめぐる交渉などに持ち込んでいきました。会社は議論の中身を隠そうとします。それを「安衛だより」を発行することで、職場全体に知らせていきました。職場の声を力にして、具体的な改善も数多くかちとっていきました。

その中で、「職場の雰囲気がこの一年でだいぶ変わってきた」といった声が職場から多くあがるようになりました。職場代表が労働者の立場に立って闘うことの大事さが、実感として伝わっていったのです。そして、誰もが「おかしいことはおかしい」と言える職場に変化していっています。

職場に闘う労働組合を!

社友会は労働組合ではありません。過半数をとっても、それだけで職場代表にはなれません。いつでも職場代表選にたって闘うことができるのです。

職場の主人公は労働者です。日々、鉄道を動かし、安全を守っているのは現場労働者です。職場のみんなが一步踏み出せば、

CTS 安衛だより 2019年6月25日
幕張事業所 No. 6
発行責任者：関道利（幕張事業所職場代表、仕業・構内）

みなさん、お疲れ様です。6月18日の安全衛生委員会の報告です。

▽=所長等の発言、△=労働者側委員の発言

【先月までに出た課題について】

<21-1と21-2区、22-1と22-2区間の作業通路>
※レールの両サイドにすき間があり危険
▽JR側から「6月中に直す」と回答
▽他にも何か所かある。JR庁舎の付近など。

<交換作業中のMS・BSカバの置き場所>
▽JRに話した。「検討する」とのこと。
▽他の作業の邪魔にならないよう、注意してもらいたい。

<255系の便置き作業は2.4番に>
※ホースの取り回しの関係で。
▽変更した。とくに24:20入区の際はできるだけ2.4番線に入るようにしている。

<交換庫内の照明改善>
▽ひきつづき取り組む

<廊下物などによる座面汚れの交換作業>
▽作業手当の支給については事業所単位では難しい。箇所長即答については、場合によっては（程度によっては）申告してもらいたい。
▽現場では「工場に戻して、きちんと消毒したほうがいいんじゃないか」と言っているのがあるのか。さらに「交換」と「交換して洗浄」という異なった作業指示がある。「交換」だけのときに洗っても、JRからお金は出ないのではないか。

職場代表に再選されました
関道利。よろしくお祈りします

▽職場代表選挙で代表に再選されました関道利です（仕業・構内）。これから1年間、職場代表として会社との交渉、職場改善、安全衛生委員会のさらなる充実に取り組んでいきます。よろしくお祈りします。



▽安全衛生委員（労働者側委員）は、これまで通り、以下の4人が務めます。意見や疑問、職場の改善要求など遠慮なく寄せてください。
(仕業・構内) 関道利、(上回り) 山田 謙 (清掃) 飯倉 貴章、北村 武

<255系の屋根上の作業時の作業台>

※255系交換時、交2には落下防止のため作業台があるが交1にはない

▽検討中とのこと。
▽十分、落ちるぐらいのすき間はあります。昔の人は、いろいろ検討して255系は交2と決めた。
▽そう言うことが、いまの交換長などにも継承されていないことが問題。安全優先の方向で進めてもらいたい。

<257系リターン作業時の防塵対策>

※椅子下のフィルターケースを引き出してまとめて車外に出し、車の外でフィルター交換を行う形に改善する。

▽長野のほうに、ケースの予備品の借り受けを進めているところ。

<熱中症対策>

▽上回りでは麦茶のほうが好評。よく飲まれている。ポカリはあまり出ない。



職場改善かちとる!

- ▶ 作業場の夜間照明の改善、危険個所の改善
- ▶ 粉塵対策で作業内容を変更
(車両椅子下のフィルター交換を屋外で行うことに)
- ▶ 熱中症指数計、クーラーボックス、お茶・水・ポカリなど熱中症対策用品の購入
- ▶ 計画業務、構内業務、清掃業務の意見交換会を開催
- ▶ 時間外の清掃作業について未払い賃金の是正
- ▶ 夜勤の食事時間の改善、詰所への乾燥機増設

職場を変えることができます。

必要なのは闘う労働組合です。会社が最も恐れていることは、現場労働者が声をあげ、団結して反撃にたつことです。現場労働者の団結した力は、決して弱々しいものではありません。その力を引き出せば「社友会」による職場支配は打ち破れます。「働き方改革」による雇用破壊を打ち破ることもできます。

動労千葉・動労総連合とともに闘おう。職場代表選にたち、社友会支配・「働き方改革」攻撃を打ち破ろう。

コラム 働き方改革と職場代表

職場代表は「働き方改革」による雇用破壊のカギを握っています。

裁量労働制は、「実際に働いた時間に関係なく『契約した労働時間分を働いた』ことにする」制度です。労働時間の管理も労働者任せです。過大なノルマなどで長時間の残業が強いられても残業代はゼロ。企業は責任も取りません。

高プロ制度は労基法適用が完全になくなりま

す。いつ、どれだけ働かせても、労働時間の制限もなく残業代や休日・深夜割増もゼロです。

これらの制度の導入には、就業規則の変更、労使委員会の設置、委員の5分の4の賛成などが必要です。就業規則改悪のカギは職場代表です。労使委員会の労働者側委員は職場代表が選ばれます。職場代表の役割は非常に重大です。

とくに「同一労働同一賃金」は「劇薬」です。非正規の賃金を改善するかのようについて全体

を「非正規並み」に引き下げる狙いだからです。

法律上は「不合理な待遇差を禁止する」という規定ですが、「格差の理由を説明できればいい」という“ルール”が作られようとしています。年功型賃金も解体されます。「同じ仕事なら20歳でも50歳でも同じ賃金」なら企業は間違いなく低い方に合わせます。そして、会社に「評価」されなければ賃金は一切あがりません。

そのためには就業規則の変更が必要です。ここでも職場代表が重要な位置にいるのです。