

# JR東日本労働組合 秋田ジャーナル

JR東日本労働組合

秋田地方本部

発行者 ～ 佐藤 俊樹

編集者 ～ 教 宣 部

秋田市中通6丁目7-9秋田県畜産ビル1F

TEL 835-4040 FAX 835-4060



## 働き方改革を どう考えるか!



講演する舟木弁護士

労基法の改正でこれのとらえ方、意識するかしないか。「働き方改革法」で労働者側に有利な事も出来たがそんなに甘くはなく、他方では見返りを求める。その求め方が裁量労働制と高プロとなる。裁量労働制はまだ労基法の骨格は維持している。まだ残業代を払う建て前をもっている。ただし、本来の労基法の概念からはさうとう逸脱している。

それでも労働組合がそこで36協定で維持しようとするならばいいのだろうが。

### 高度プロフェッショナル制の新設拡充

労働法のない労働法の考え方を変えた。労基法できた時も適用しない分野あったが特殊だった。第1次産業のごく限られた職種だった。管理者・監督者もそれに入った。その悪用例がマクドナルドでおきた「名ばかり店長」だった。店長＝管理者として滅茶苦茶な長時間労働をさせていた。社会問題となり裁判。管理者を厳密に考え実態を踏まえ労基法を適用し賃金を払えとなった事件だった。

労働時間の概念を外す。17種・1075万円の年収。無論これをテコに労働法除外の職種を拡大してくるだろうとは予測される。「その人に裁量を与えたのだから早く帰ってもいいんですよ！」と言われるが実態はそうはいかない。仕事の分量、ここまでとかの制限は無くなる。24時間営業だってあるしお客さんへの対応だってあるだろう。積もり積もればうつ病とか過労死とかに繋がり、引き金になるといわれている。

当事者でないにしても日本の労働者としてどうなのか。

自分がその立場ならどうなんだという観点に立って考えてもらいたい。

使用者・資本側はこの「高プロ」制をさらに拡充するであろう。労基法は完全に「換骨奪胎」されるであろう。

これは労働者の『働き方』（生き方）ではなく、使用者・資本の労働者に対する『働かせ方』改革（資本の論理）なのである。



2月24日・本部主催  
2019春闘  
総決起集会

働き方を考える学習討論会開催!

## 佐藤地本委員長学習会開催のあいさつ



昨年の10月4日の羽後本荘駅構内での事故は私達に衝撃をもたらしました。今でも抽象的ではありますが「何とかならなかったのか！」その悔しさが脳裏から離れません。これまで皆さんに伝えようとしてきたことが何だったのか！思い出すたびに振り返って来ます。今日は舟木弁護士から労働災害について働きかた改革がどのように私たちに影響があるのか提起していただきこれからの運動に活かして行きたい。また、分会からも問題提起をしていただく時間あるので全体で共有することで安全に対して問題意識の醸成につなげていきたい。限られた時間だが安全と働き方は表裏一体と考え、議論を通じて持続的な運動にしていきたい。

舟木弁護士による講演のあと、前号に掲載した労働災害・通勤災害・職場の安全などについて質疑応答含めて討論しましたが、その続きを抜粋ですが掲載します。さらに職場での議論を深めてください。

# 安全・仕事・世代交代上手くいっているか？

① ELの車体載せ作業。通常、安全対策で落下防止の治具を設置してから行う。職場統廃合などで人の流動ありかき集められた社員での作業。作業指示する人も若くその時はその安全対策を失念したので作業を中断させたが、助役が近くにも注意しなかった。死亡事故起こさないと会社は言っているがこの事を指摘した。「いつもと違う」と感じていたようだが、変に先輩に遠慮しているようだが、そんな雰囲気職場なのかと逆に感じた。

世代交代で引継ぎがうまくいっていないとも感じる。口うるさいおじさんでいきたい。

ゼロ災害は労使共通の課題。個人の意識も大事だが組織として安全を意識できるようにしたい。

② 本社通達で屋根上点検台に安全防護柵をとり付けると言う話があった。しかし、現場には何の相談もなく柵を設けたのだがクーラー取替え時などはかえって不安全作業となる。直してくれと言っても本社通達だからと取り合わない。職場も老朽化が激しい。大量退職で作業者が減り多くの車種を担当。会社は施策打つのだが社員への説明が無い。特に今年度の冬期の説明受けていない人もいて年を越した。業務委託も細部の調整もなく本体側に負担が増す。ルーズになっていて一部の人達で進めている気がする。

③ 不転換あれば輸送本部と営業も走るようになっている。特定の人が研修で職場を留守にする。要員が回らず年休も採れない勤務。世代交代上手くいっていないように感じる。事務は100人に1人という。事務=からだ壊したか？と言われる。なんでもやらなくてはならない実態があり体力無くては務まらない。体力ある人を配置すべきだ。事務協議会でも議論したい。

## 本部・生田書記長より

成長・経営戦略として会社は変革2027を打ち出した。法改正に基づき仕事のやり方を変えようと提案してきている段階。それは働き方改革に直接的に関係する。年休の取得率は平均で18日以上あると会社は言う。この4月から労基法改正され10日以上年休は最低5日以上取得しなさいと義務化される。ペナルティが会社に課される。テレワーク・フレックスタイムの導入。企画部門中心だが職場以外で仕事ができる。事前の承認が必要だが労働時間の管理が重要で問題になるが、社員の性善説に基づいていると会社は言う。成果を求めるシステムなので成果が無ければ何時間も仕事をする問題ある制度。フレックスもコアタイムあったが廃止。作業ダイヤに関わらない職種にも適用を検討と断言している。働き方改革がJR東にもくる。各種協議会でも議論になるだろうし、本部でも情報や考え方等返していきながら進めていく。安全をことばにしてきたが、一歩突っ込んで死傷事故を起こさない起こさせない運動を提起。社員真面目なので「つつい」仕事やってしまう。意識改革が必要だろうし職場風土を変えていく話し合いが必要。2019春闘要求は中央委員会で決まるが、組合員の負託にこたえる。2月24日に中央集会を企画しているので結集を要請する。

### 学習会の終わりに佐藤（孝）地本副委員長が集約！！

『意識してもらいたいのは職場の安全。仲間を守るのは自分なのだ意識して働こうではないか。新しく加入した人もその取り組みをしているユニオン組合員の姿勢を見ての加入だった。誰かが見ている。日々の中で気付いた事を地本にあげて頂き交渉につなげていきたい。分会と地本の連携を強めていきたい。』