

投光器 学習版

国労東海貨物協議会
2012年7月10日 No.13
発行責任者 鈴木 和巳

前回に引き続き、中期経営計画『飛躍』について学習しよう！

まず、この「飛躍」という中期経営計画とは何かということからスタートしましょう。

前号でも触れましたが、貨物会社は平成30年における「経営の自立」を目指し、その間をホップ・ステップ・ジャンプというように区切り、その第一段階が「鉄道事業の早期黒字化への基盤づくり」とされる今回の「飛躍」計画となっています。詳細については配布された資料を参考によく読んでみて下さい。分からない所は現場長によく聞きましょう！

資料には様々なことが書いてありますが、私たち労働者に大きく関わるのが13ページの【新たな戦略による成長の追及ー輸送体制の刷新・コスト削減ー】になると思います。特に2番の〔徹底した効率化、コストダウン〕(1)業務運営の更なる効率化には「業務の繁閑に応じた勤務体制の検討・多能工化の推進、運転士勤務体制の見直し、貨物フロント・入換・信号体制の見直し、列車体系の変更にあわせた乗務員・車両基地配置の見直し、検修基地配置の見直し等」と記され、全ての現業機関の見直しが検討されることとなります。このことが物語る私たちへの影響を考えてみましょう。ちょっと怖いですね～！



労働者は団結して今以上の労働条件を追及しよう！

貨物会社では過去に作成した中期計画が次々と破綻してきました。直近の「NS2011」はリーマンショックに端を発した世界的不況の影響もあり、会社の立てた計画が無謀だったとは言いませんが、一度も計画値に届かなかったことは事実です。(要員削減だけは着実に進みました)

では、こうした中期計画に対し労働組合は何をしなければならないのか考えてみましょう。

労使共に同意できるのは「安全・安定輸送へ向けた取り組み」「老朽設備の更新・職場環境の改善」等があります。しかしながら「飛躍」の資料を読んでも、物にはお金を掛けますが、そこに働く我々労働者の労働条件改善には一言も触れられていません。まあ、会社の今後の方向を見据えた計画ですので会社に不利なことは載せないと思いますが・・・。



今の貨物職場を見たとき、平成採用者が半数を超えたとはいえ、職場の中心になっているのはまだまだ国鉄採用者だと思えます。実際に業務を遂行し、後輩たちに仕事を教えている社員が55歳になれば基本給の30%がカットされ、更に効率化が進めば今以上のものを求められる。年金の支給開始時期はどんどん延び、嘱託社員になれば13万円(静岡地区)で新人に仕事を教え、65歳まで身体が持つか不安を抱えながら仕事をしている。これが貨物会社の現状です。高齢者のみならず青年層への労働強化は止まることなく進むものと思われま



労働組合が労働者の労働条件向上を目指し「働き・要求し・闘う」ことが何より重要です！