



「これまで」と「現在」の
施策実施までの流れ

概要提案

施策の大枠の考え方が示される。
関係職場と内容を検討し、
解明申し入れを行う。

解明交渉

これまで

詳細提案

箇所体制等の具体的な施策に
関する内容が提案され、後に
基本申し入れを行う。

現在

情報提供

別の施策に織り混ぜる

詳細提案が行われず、昨今では
情報提供と称した書面の一方
提示や別の施策に織り交ぜて
提案してきている。

基本交渉

団体交渉により労使双方が労働
条件等の事項を取り決め、書面
に押印し「労働協約 (=組合員の
利益を守る)」ことになる。

議事録確認 締結

労働組合の存在意義を脅かす事態

BREAKING
NEWS

「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」は、
今までの施策実施までと違う！

施策の実施にあたっては、施策に関する提案を受け、経営の考えや方向性を聞いた上で、労働組合の立場から議論をつくり出してきました。

これまで、箇所体制等が大きく変化する施策のときには、概要提案が示された後に詳細が成案になり次第、詳細提案で示されてきました。このことは「労使の慣行」となっています。しかし、昨今の会社は「概要の提案内容」でしか示さず「情報提供」と称した書面の一方提示や「別の施策に織り交ぜて」詳細を示すといったこれまでの労使の慣行を反故にしてきています。

施策の全容が明らかにならずに進めていくことは「鉄道の安全」「安心して働く職場」をつくり出せなくなることから、全系統・職場に関わる問題です！