



# 国労東日本

(組合員の購読料は  
組合費に含まれます)

港区新橋5-15-5  
交通ビル  
国労東日本本部  
発行責任者 松井正義  
編集責任者 伊藤隆夫

No. 746 定価 20円

2014年  
1月1日

新年号

## 執行委員長 松井正義

### 安心して働き続けられる 職場を目指して



2014年新年明けましておめでとうございます。東日本本部執行委員会を代表して組合員・ご家族の皆様へ新春のご挨拶を申し上げます。

忌まわしい東日本大震災から2年10カ月が経過しようとしています。復興・復旧の現状は未だ道半ばという状況です。とりわけ震災に起因して誘発した「人災」の東京電力福島第一原子力発電所の爆発事故は、未だなお政府の言う「安全宣言」とは裏腹に、廃炉に向けての行程すら描き出せていないという状況です。改めて震災で亡くなられた方々、ご遺族の皆様へ衷心より哀悼の意を捧げますと同時に、未だに不自由な避難生活を余儀なくされている皆様に対し、心よりお見舞い申し上げます。

昨年12月6日「秘密にすることを『秘密』にする」「特定秘密保護法案」は参議院において強硬採決され自公与党の賛成多数で「成立」しました。

安倍首相は自ら賛美賞賛してやまない「経済政策」を中座してまで、なぜこの法案成立に固執しているのか？特定秘密保護とは誰が誰のために何を何の目的で秘密にするのか？甚だ疑問であり強い不安を感じるのは私だけではないと思います。秘密事項の対象を防衛・外交の項目に限定するとしていますが、同法案を主筆しているのは防衛省でも外務省でもないといわれています。担当は「内閣官房調査室」とされており、同部署は警察官僚が占めることで知られています。このことからしても同法の持つ意味と目的が見え隠れしてきます。

12月6日朝日新聞朝刊の「読者の声」に「労働組合の出番」を意味する声が寄せられていました。脱原発・反原発の取り組みにおいても労働組合の存在が希薄であることは否めません。また、安倍政権の持つ危険性についても労働組合の反応は機敏性を持っていると言えません。

労働組合のこうした現状を招いてきた主たる要因は、自公政権が推進してきた規制緩和と政策とそれに起因した大企業が進めてきたコストダウン至上主義による分社化・子会社化、そして外注化施策にあると考えます。企業の業務体系に沿った形で構成されている労働組合構造は、大企業の大労組、中小零細の未組織労働者という壁を作り、ひいては非正規労働者が生産現場の大多数を占めるなど、労働者間の分断構造が堅牢に作り出されてきたという背景があります。まさに「本工至上主義」という言葉が示す通り、労働者間の分断を労働組合自らも受け入れているという現状があります。

安倍首相は自ら賛美賞賛してやまない「経済政策」を中座してまで、なぜこの法案成立に固執しているのか？特定秘密保護とは誰が誰のために何を何の目的で秘密にするのか？甚だ疑問であり強い不安を感じるのは私だけではないと思います。秘密事項の対象を防衛・外交の項目に限定するとしていますが、同法案を主筆しているのは防衛省でも外務省でもないといわれています。担当は「内閣官房調査室」とされており、同部署は警察官僚が占めることで知られています。このことからしても同法の持つ意味と目的が見え隠れしてきます。

12月6日朝日新聞朝刊の「読者の声」に「労働組合の出番」を意味する声が寄せられていました。脱原発・反原発の取り組みにおいても労働組合の存在が希薄であることは否めません。また、安倍政権の持つ危険性についても労働組合の反応は機敏性を持っていると言えません。

労働組合のこうした現状を招いてきた主たる要因は、自公政権が推進してきた規制緩和と政策とそれに起因した大企業が進めてきたコストダウン至上主義による分社化・子会社化、そして外注化施策にあると考えます。企業の業務体系に沿った形で構成されている労働組合構造は、大企業の大労組、中小零細の未組織労働者という壁を作り、ひいては非正規労働者が生産現場の大多数を占めるなど、労働者間の分断構造が堅牢に作り出されてきたという背景があります。まさに「本工至上主義」という言葉が示す通り、労働者間の分断を労働組合自らも受け入れているという現状があります。

JR東日本発足時の1987年4月の社員数は82500人でしたが、現在では57000人を切る状況です。JR東日本全体の合理化・効率化により社員数が減少したことは勿論ですが、多くはグループ会社と称される「子会社」に仕事を委託する「外注化」の施策が主要因です。グループ会社には鉄道業以外の事業展開をする会社も数多くありますが、グループ全体の規模は分割民営化の

時点を上回っています。そしてそこには多くの非正規社員が従事しています。言い換えれば非正規という不安定な身分で将来に不安や動揺を抱きながら日夜働いている労働者が、JR東日本の安全や安心を担っているのが現状です。こうした状況は、何もJRに限ったわけではありませんが、雇用不安等の懸念から定着率が低下しているのも現状であり、安全・安心に直結する「技術継承」にも大きな歪みを来たしている要因となっているのも現状です。

労働組合のこうした現状を招いてきた主たる要因は、自公政権が推進してきた規制緩和と政策とそれに起因した大企業が進めてきたコストダウン至上主義による分社化・子会社化、そして外注化施策にあると考えます。企業の業務体系に沿った形で構成されている労働組合構造は、大企業の大労組、中小零細の未組織労働者という壁を作り、ひいては非正規労働者が生産現場の大多数を占めるなど、労働者間の分断構造が堅牢に作り出されてきたという背景があります。まさに「本工至上主義」という言葉が示す通り、労働者間の分断を労働組合自らも受け入れているという現状があります。

JR東日本発足時の1987年4月の社員数は82500人でしたが、現在では57000人を切る状況です。JR東日本全体の合理化・効率化により社員数が減少したことは勿論ですが、多くはグループ会社と称される「子会社」に仕事を委託する「外注化」の施策が主要因です。グループ会社には鉄道業以外の事業展開をする会社も数多くありますが、グループ全体の規模は分割民営化の

時点を上回っています。そしてそこには多くの非正規社員が従事しています。言い換えれば非正規という不安定な身分で将来に不安や動揺を抱きながら日夜働いている労働者が、JR東日本の安全や安心を担っているのが現状です。こうした状況は、何もJRに限ったわけではありませんが、雇用不安等の懸念から定着率が低下しているのも現状であり、安全・安心に直結する「技術継承」にも大きな歪みを来たしている要因となっているのも現状です。

労働組合のこうした現状を招いてきた主たる要因は、自公政権が推進してきた規制緩和と政策とそれに起因した大企業が進めてきたコストダウン至上主義による分社化・子会社化、そして外注化施策にあると考えます。企業の業務体系に沿った形で構成されている労働組合構造は、大企業の大労組、中小零細の未組織労働者という壁を作り、ひいては非正規労働者が生産現場の大多数を占めるなど、労働者間の分断構造が堅牢に作り出されてきたという背景があります。まさに「本工至上主義」という言葉が示す通り、労働者間の分断を労働組合自らも受け入れているという現状があります。

時点を上回っています。そしてそこには多くの非正規社員が従事しています。言い換えれば非正規という不安定な身分で将来に不安や動揺を抱きながら日夜働いている労働者が、JR東日本の安全や安心を担っているのが現状です。こうした状況は、何もJRに限ったわけではありませんが、雇用不安等の懸念から定着率が低下しているのも現状であり、安全・安心に直結する「技術継承」にも大きな歪みを来たしている要因となっているのも現状です。

私たち労働組合に課せられた任務と課題はかつて経験したことが無い状況となっております。とりわけ組織された労働者、労働組合の持つ使命は重大です。子々孫々に恥じぬような道を選択しなくてはならないと考えています。

国労東日本本部は、喫緊の課題である組織拡大の取り組みと、安全で誰もが安心して利用出来る鉄道を目指し、労働条件改善、誰もが安心して働き続けられる職場を目指し奮闘する決意です。2014年が組合員そして家族の皆様にとって幸多き年であり、ことを祈念し、新春のご挨拶とさせていただきます。

時点を上回っています。そしてそこには多くの非正規社員が従事しています。言い換えれば非正規という不安定な身分で将来に不安や動揺を抱きながら日夜働いている労働者が、JR東日本の安全や安心を担っているのが現状です。こうした状況は、何もJRに限ったわけではありませんが、雇用不安等の懸念から定着率が低下しているのも現状であり、安全・安心に直結する「技術継承」にも大きな歪みを来たしている要因となっているのも現状です。

労働組合のこうした現状を招いてきた主たる要因は、自公政権が推進してきた規制緩和と政策とそれに起因した大企業が進めてきたコストダウン至上主義による分社化・子会社化、そして外注化施策にあると考えます。企業の業務体系に沿った形で構成されている労働組合構造は、大企業の大労組、中小零細の未組織労働者という壁を作り、ひいては非正規労働者が生産現場の大多数を占めるなど、労働者間の分断構造が堅牢に作り出されてきたという背景があります。まさに「本工至上主義」という言葉が示す通り、労働者間の分断を労働組合自らも受け入れているという現状があります。

# 「JESS・組合加入」交流会開催!



2011年10月、JR東日本は通算5回目となる「グループ経営構想V」(限りなき前進)を策定しました。その特徴は、前施策である「グループ経営ビジョン2020」(挑む)をベースに「グループ」という視点を色濃くして打ち出し、鉄道業(運輸業)を主体としつつも、少子高齢化社会に対応すべく、他事業の展開に力を注ぐとなっています。

同時に、激しい経営環境の変化に対応し、持続的成長を果たしていくための、筋肉質で俊敏な経営体質を作り上げるとしています。

そうした背景から鉄道業における外注化施策は急展開されています。

とりわけ、営業職場においては、2007年の「NF2008」における今後の駅の在り方により逼迫する要員需給に対応するとして契約社員(グリーンスタッフ)配属と、シニア雇用の場の確保として比較的小規模な駅・コーナリーの業務委託が実施されました。

さらに、2012年1月に提案された「駅業務委託のさらなる推進」以降、グループ会社への業務委託を拡大するとし、今年の4月には首都圏4支社(東京・横浜・八王子・大宮)で、それまで請け負っていた「環境アクセス」から駅業務を分離し、

「東京ステーションサービス」(以下、JESS)を発足させました。

現在、JESSの社員数は1139名です。そして、現段階の構成は80パーセントがエルダー社員や出向社員で、残りの20パーセントの多くはグリーンスタッフを経験したプロパー社員であり、

今後はそうしたプロパー社員が多数を占めることは必須な状況です。こうした中で、10月1日には神奈川県地区本部で佐山さん(JESS・鴨宮駅)、18日には大宮地区本部で安本さん(JESS・三郷駅)の2名が国労に加入しました。

同じJESSの社員とはいうものの、南と北の職場で互いに交流をするチャンスもないことから、「JESS・組合加入」交流会を開催し、両名にお集まりいただきお話を伺いました。

「東京ステーションサービス」(以下、JESS)を発足させました。現在、JESSの社員数は1139名です。そして、現段階の構成は80パーセントがエルダー社員や出向社員で、残りの20パーセントの多くはグリーンスタッフを経験したプロパー社員であり、今後はそうしたプロパー社員が多数を占めることは必須な状況です。こうした中で、10月1日には神奈川県地区本部で佐山さん(JESS・鴨宮駅)、18日には大宮地区本部で安本さん(JESS・三郷駅)の2名が国労に加入しました。

同じJESSの社員とはいうものの、南と北の職場で互いに交流をするチャンスもないことから、「JESS・組合加入」交流会を開催し、両名にお集まりいただきお話を伺いました。

## 【東日本本部・武田組織部長】

JR東日本も、この間委託外注化が進められ、2002年には保線・電力・信通で一括委託が始まり、2007年には駅の在り方で契約社員が導入をされて、昨年の2012年には車両の検修も委託外注化が行われ、乗務員を除くすべての系統で外注化が行われました。

さらに駅では、委託の拡大を進めようとしています。今日は、JESSで国労加入をしていただいたお二人から、グリーンスタッフ(以下、GS)からの流れや、今のステーションサービス(以下、JESS)で仕事をすることで困っていること。または、国労に対する要望など、お話ししていただければと思います。また、JR本体よりも大変な労働条になっている部分もあると思いますので、JESSの改善に向けていきたいと思っています。

【はじめにGS時代について少し伺います。GS時代の希望は?】

(安本) もともとGSになつたのは家族などに進められ入社しました。社人採用試験には3回チャンスがあり3回とも1次試験はクリアし、面接の練習もして臨んだのですが駄目でした。

(佐山) 私も、GS時代は社人採用として、この会社で働きたいと思っていました。

【当時の国労の対応について感じていたことはありますか?】

(佐山) GSで入社した時にほぼ同時に東労組に入っていたので、国労からの勧誘はほとんどありませんでした。他の組合に入っている人を引き抜くのは難しいと思います。国労に対する不信感とか、なにもやってくれないとかは全くありませんでした。

(安本) 当時、同期のGSを全員集めて会議室みたいなどころでお話をしますと言われて、今から考えれば良いことしか言



安本さん

われなかった中で、皆その場で東労組に加入してしまいました。しかし、実際仕事を教えてもらい、お世話になったのは国労の先輩方ばかりだったので国労に入りたいという気持ちはありましたが、東労組を辞めるのは大変だと言われていて、無理なのかなと思っていました。

【仕事で感じていたことは?】

(佐山) 泊まり勤務の明け番などで、すんなり帰れない時は嫌だなとは思いました。

(安本) 先輩方は組合関係なくお付き合いしてくれました。接客で疲れてしまい、その中でも明けて色々お付き合いしてもらいリフレッシュもでき、そんなに苦にはなりませんでした。

【次に、JESS入社を経過についてうかがいます。】

【佐山】 求人情報メールでグループ会社にはこういう所があります。という情報が来りました。当時は環境アクセスで、駅の仕事ならやってみたくないと応募して筆記試験・面接をやり入社しました。きつかけは求人情報メールです。

【安本】 私も同じで、JR関係の求人情報メールがパーソナルサービスから来て、結果的に社会人採用がだめだったので、それでもJRの仕事が好きというかやりたいなと、そういうえば後輩とか、アクセスで改札業務をやっているということ、給料は下がるけどやりがいはあるという話を聞いて、駄目もとで受けてみました。書類審査・作文、面接をアクセスの本社で受けて、なんとか合格できました。

【次に、国労の加入の経過についてうかがいます。JESSに入社して実際、国労というのは

どのように見えましたか？勧められたのもあったと思いますがきつかけは？】

【佐山】 職場が鴨宮なので国府津支部が積極的に声をかけてくれ、職場の先輩も積極的に勧誘してくれたのが、ありがたかったです。これが、加入の決め手です。

【安本】 GSで新宿にいた時にお世話になり、サポートしていただいたのは国労の方で、やっぱりそこで、国労の先輩方と居ると温かいというか、居心地がよい、というのがありました。今の、職場エリアにも国労の先輩がいて、自分の担当している駅が国労の先輩方ばかりで、誘いを受けました。エリアの先輩方の話を聞いて、前からくすぶっていた気持ちもあり決めました。未加入だと、なかなか大きなことがあった時に、たとえば自分の後輩達に問題が起きた時に未加入だとサポートしづらいという話も先輩方から聞いて、労働組合に入っていたほうがよいのでは

ないかということもあり加入を最終的に決めました。

【労働組合に対する周りの意識は？】

【安本】 一緒に入った同期、GS時代の後輩なんですけど、その人はGSの時からどの組合にも入っていないんですけど、東労組、国労ともどっちも良いところはあるけれど、自分としてはJESSで作った新しい労働組合が有るのだから入ると言われました。

【今の仕事について、困っていること改善してほしいことはありますか？】

【安本】 仕事で困っているのは、人員がギリギリで職場の先輩も毎回のようについています。エリア駅長も支援センターとかに人員を増やしてほしいと要望は出しているようですが、上のほうで「お客様の利用率から言えばと、突っぱねられているようです。人員を増やしてもらいたいというのがあります。

JR社員さんと一緒に

訓練に行ったときに、自分たちのことを一歩引いたような目で見ていますよ。また、ホームから線路の落し物拾得の依頼が他駅から来るんですが、自分たちの駅は人数が少ないので、少し先のJRの管理駅があり、そこだと社員さんも多いので、その駅の方が良いです。自分としては、自分の駅や同じエリアの委託駅へのマジックハンドとか車内搜索とかの依頼がJRの駅から多いです。だから、もうちょっとそこいらへんも見えてほしいです。

職場環境とか教育は申し分ないです。

【佐山】 やはり異常時の対応です。人身事故などが起きた時は、委託駅なので出来ること出来ないことがあると思うので、

その辺の線引きが不安です。JRの時は人身事故対応のビデオがあったと思うんですが、委託駅版がなく委託社員がどこまでやるのか、現地責任者はやらないと言うけど、どこまでやるのか不安です。あと、年休が半年経たないと取れないので、風邪をひいたりして年休を取れないのが不安でした。

【武田】 年休自体が発生しないのですか？

【佐山】 そうです。ゼロです。半年しないと年休がつかないんです。法律上は問題ないということですが、病気の時は、病欠をとるか特休・公休を振り替えて別の日に出るしかないです。

ただ、人数が少ないので勤務変更が発生すると他の人に迷惑がかかるので…。

【最後にJESSに入社して今の率直な気持ちなどありましたら】

【安本】 今と比較してGS時代の方が給料はもたらっていました。5年という中で先が見えませ

【安本】 今と比較してGS時代の方が給料はもたらっていました。5年という中で先が見えませ

【安本】 今と比較してGS時代の方が給料はもたらっていました。5年という中で先が見えませ



佐山さん



まとめ・(武田)

あけましておめでとうございます

東日本本部	執行委員長	松井 正義
	執行副委員長	宮崎 浩則
	書記長	佐藤 正幸
	法対部長	矢部 雄一
	教宣部長	伊藤 隆夫
	組織部長	武田 幸喜
	調査部長	武笠 秀也
	組織・調査	樋口 孝重
	特執(貨物担当)	吉田 秋雄
	青年部長	彦田 貴弘
	婦人部長	佐々木久恵
	会計監査員	東平 賢一
	書記局	稲原 直
	"	照井 幸男
	"	福地 一郎
	"	小磯 潤一
	"	中村 豊
鉄道退職者の会東日本連絡会	会長	羽切 信夫
	事務局長	堀本 秀雄
国労家族会東日本連合会	会長	渡邊 光子
貨物協議会		
東日本協議会	議長	齋藤 勝
	事務局長	榎戸 輝
関東協議会	議長	齋藤 勝
	事務局長	榎戸 輝
東北協議会	議長	大越 喜一
	事務局長	木元 敏彰
自動車協議会	議長	丸山 知一
	事務局長	安部 功彦
職能別協議会		
運輸協議会	議長	広瀬 進
	事務局長	佐藤 浩
運転協議会	議長	長谷川秀夫
	事務局長	保科 誠司
工務協議会	議長	湯浅 米治
	事務局長	大津 幸夫
電気協議会	議長	高橋 広
	事務局長	大角 浩
工作協議会	議長	小野 浩美
	事務局長	佐藤 治

# 「JR東日本 乗務員勤務Q&A」 完成記念の集いを 11月25日 開催!

運転士・車掌の労働条件改善をめざし議論を積み重ねきた「国労東日本本部乗務員勤務プロジェクト」の集大成となる「乗務員勤務Q&A」の完成記念の集いが、11月25日に開催されました。

1992年3月に「新しい乗務員勤務制度」が導入され、国鉄時代の1.2倍の業務量に対し、約0.6倍の要員体制になったことで、一人あたりの業務量は倍増し、劣悪な勤務が強いられてきました。こうした勤務改善に対して、運輸協の運転士と運輸協の車掌が手を組み、共同歩調で勤務の改善をめざす取り組みを活性化させる中で、2006年に「国労東日本本部乗務員勤務プロジェクト」が発足しました。東京在勤の運転士・車掌の組合

員を中心としながら、「勤プロ」事務局を立ち上げ、「食事時間・睡眠時間・トイレ時間の確保」を柱とした改善要求の実現を掲げた取り組みをスタートさせました。発足当初から、東日本エリア全体の乗務員勤務の実態を調査し、学習会の開催や情宣活動を精力的に取り組みとともに、勤務問題に精通した役員・組合員づくりをめざして学習・討論を積み重ねてきました。そうした中から、「Q&A」の作成準備を始め、約3年に亘る議論を重ねた結果、ようやく「JR東日本乗務員勤務Q&A」を完成させることができました。

東日本本部を代表してあいさつに立った松井委員長は、書記長時代から「勤プロ」にかかわってきた経験を踏まえ、労働条件に関する協約改訂交渉における乗務員勤務に特化した交渉開催や、今後の乗務員勤務改善に向け取り組みを強化し、5年先、10年先を見据えて運動をめざす決意を表明しました。

「勤プロ」事務局を代表し、全国車掌連絡会の加茂さん（千葉地本）から「勤プロ」発足以来の経過とこれまでの取り組みの教訓、

## 電気協議会 第26回定期委員会 11月30日

第26回国労東日本本部電気協議会定期委員会が、11月30日（土）東京地本会議室において開催されました。国労東日本本部からは、



佐藤書記長が代表として出席し、①安全・安定輸送の確立について②労働条件の

また今後も乗務員勤務の改善に向けて取り組みを強化する決意が述べられました。

改善について③効率化施策に対する取り組みについて挨拶がされました。

高橋議長からは、「保線の職場での遅延遅延について今の働かされざるを問題に改善していくことが課題である。この間の業務委託の検証をして、職場での労働条件を改善するために、努力していきたい。」と挨拶がされ、経過報告・方針提起・討論がされました。

高橋議長からは、「保線の職場での遅延遅延について今の働かされざるを問題に改善していくことが課題である。この間の業務委託の検証をして、職場での労働条件を改善するために、努力していきたい。」と挨拶がされ、経過報告・方針提起・討論がされました。

（東京）職場の状況について、退避遅延が2件発生した。メンテナンス体制以降増えている。懸案事項についての対応の違い、また検修外注化で本線乗務員から構内乗務員として出向させられた実態を踏まえ、地方における「勤プロ」学習会等の取り組みが必要との意見など、取り組みを強めることの重要性が浮き彫りとなりました。

高橋議長からは、「東日本電協で出来る事は努力していききたい。東日本本部に求めることを整理して改善していきたい。次回の交流会までには申を出したい。組織の拡大について、仕事やレクなど個人的な付き合いを通じて努力していききたい。」と集約がされ、最後に高橋議長の「団結頑張り」で委員会を締めくくりました。

の有効活用を訴えるとともに、引き続き労働協約改訂闘争における乗務員勤務交渉の中心を担ってもらうこと、さらには安全輸送の最前線の職種として、国労の魅力さをさらに広げ、組織拡大へつなげてほしいと強調し、締めくくりとしました。

また今後も乗務員勤務の改善に向けて取り組みを強化する決意が述べられました。

高橋議長からは、「保線の職場での遅延遅延について今の働かされざるを問題に改善していくことが課題である。この間の業務委託の検証をして、職場での労働条件を改善するために、努力していきたい。」と挨拶がされ、経過報告・方針提起・討論がされました。

高橋議長からは、「保線の職場での遅延遅延について今の働かされざるを問題に改善していくことが課題である。この間の業務委託の検証をして、職場での労働条件を改善するために、努力していきたい。」と挨拶がされ、経過報告・方針提起・討論がされました。

高橋議長からは、「保線の職場での遅延遅延について今の働かされざるを問題に改善していくことが課題である。この間の業務委託の検証をして、職場での労働条件を改善するために、努力していきたい。」と挨拶がされ、経過報告・方針提起・討論がされました。

高橋議長からは、「保線の職場での遅延遅延について今の働かされざるを問題に改善していくことが課題である。この間の業務委託の検証をして、職場での労働条件を改善するために、努力していきたい。」と挨拶がされ、経過報告・方針提起・討論がされました。



最新のがん治療に合わせて  
進化したアフラックの新しい  
「がん保険」です。

生きるための  
がん保険 Days

「生きる」を創る。  
**Affac**  
アフラック (アメリカンファミリー生命保険会社)  
東京第三法人営業部  
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル  
Tel.03-3344-1459 Fax.03-3344-4036

■募集代理店  
**アベニール 株式会社**  
TEL 03-3437-6810  
FAX 03-3437-6822  
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F

資料請求いただいたお客様の個人情報利用目的は、アフラックの各種商品やサービスの案内・提供・維持管理となります。  
©詳しくは、「パンフレット(契約概要)」や「ご契約のしおり・約款」をご覧ください。 AF007-2011-0293 6月22日