



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 大沼 元
編集責任者 樋口孝重

No. 800 定価 20円

2018年
1月1日

新年号

現場から改善の声を上げ、働き続けられる職場を作りあげよう。

執行委員長 大沼 元



の社員が18,000人いると言われています。対して毎年の採用数が1,800人であり、要員不足は歴然とした事実であると会社は認識しています。会社はグループ会社との水平分業や、新技術の導入などで難局を乗り切りたいとしています。しかし現実では、施策の受け手である委託先労働者の労働条件は劣悪で、駅の若手社員が1年に15名退職したグループ会社があります。1億円の工事費が本社から降ろされても1割分しか行えない施工会社の人手不足、労働環境があります。結果的に本体は退職者によって要員は減り続け、施策は劣化していく、施策を打つが人が定着しない、技術者が育たないとなると、足元、現場の安全やサービスは揺らぎだすこととなります。

国労東日本本部は日々、要員が減少する職場における諸問題を取り上げ、現場組合員と共に改善の声を上げます。不足する要員については粘り強く会社へ求めていきます。

3点目は組織の強化と拡大についてです。

第31回東日本本部定期大会では、「駅職場における車内貫通要員の要求で、警備員から要員を確保した」(東京・八王子)「退職補充の助勤要

員の生み出しに、職場社員は全員の声を集め、駅長と話し合いをしてきた」(仙台・郡山)「JESS委託駅での異常時の対応について、安全衛生委員会が改善し、36

分会でも、職場問題の共有化を図り、改善する先に組織の拡大が勝ち取られたとの報告がありました。

会社との一括和解から10年が経過します。平成採用で加入した組合員は差別されることもなく車掌試験に合格、飛び級で主務職合格、ほかにも助役発令、昇給の特別加給や期末手当の成績率でのアップもされています。

東日本本部の今年度の組織拡大に向けた強化策は、国労宣伝チラシの入ったティッシュペーパーを組合員一人2個配ろうという取り組みです。職場の働き方を見直し、問題解決のため共に国労で頑張ろうと、組合員一人ひとりが加入の呼びかけを広げていきますよう。

結びに、本年が組合員・家族の皆さんにとって実り多い年となるようご祈念申し上げます。東日本本部を代表しての新年のご挨拶とさせていただきます。

組合員並びにご家族の皆さん、明けましておめでとうございませう。穏やかな新春をお迎えのこととお喜びを申し上げます。

2017年は、政治や経済で国際的に大きな動きがありました。アメリカでは当初の予想を覆し「不動産王」トランプ氏が大統領に就任し、イギリスでは国民投票の結果EU(欧州連合)からの分離・独立を決定。新たに首相に就いたメイ氏が離脱を宣言するなど、いずれも保護主義的な動きが台頭し、国論を二分する情勢になっています。また、テロや北朝鮮の活動なども非難されるところです。

国内政治の動きでは、「安倍一強政治」が6月には共謀罪法を強引に成立させ、森友・加計問題や防衛大臣の対応などで内閣支持率は低迷しました。7月の東京都議選は、小池劇場で自民党は惨敗、次いで仙台市長選も野党共闘が成功しました。追い込まれた安倍首相は10月、臨時国会冒頭に衆議院の解散、総選挙に打って出ました。結果は、自・公与党で313議席を獲得し、

衆議院で改憲に賛同する野党を加えると8割の勢力となる厳しい情勢となりました。自民党は、年内に憲法改正原案を取りまとめるとしています。東日本本部は、「安倍9条改憲反対」を呼びかけている団体や政党との協力・連携を強化し、改憲阻止をはじめ反基地、脱原発、労働法制改善反対などの運動を引き続き進めてまいります。

2点目は、安全・安定輸送確立に向けた取り組みについてです。

昨年9月5日、蔵変電所での点検操作ミスによる停電。同10月2日、大船変電所で漏電、ブレーカーダウン。同10月23日、宇都宮線で架線が断線し、地上設備に接触して破損するなど数万人に影響を及ぼす大規模輸送障害が連続して発生しました。原因は部材の劣化、検査者の人的ミスと言われています。東日本本部は関係地区本部などと連携して対応を行っています。ルール通りに進めることができる要員体制、技術力継承の問題などを明らかにしていきます。

JR東日本には、54歳以上

声を集約し、労働条件を改善しよう!



フロパー社員 交流会を開催

JRは会社発足から30年を迎えました。東日本・貨物会社共にグループ経営が鮮明となり、JRの安全・安定輸送はグループ会社に働く社員によって支えられているといっても過言ではない中で、JR本体との労働条件の格差改善は課題になっています。

国労東日本本部は11月18日に、今後の国労運動にとって重要な課題であるグループ会社対策に向け、JR東日本ステーションサービス(JESS)社員の皆さんに集まってもらい、交流会を開催しました。

交流会は本間執行委員の司会で始まり、伊藤書記長が「環境アクセスからJESSが発足して4年が経過した。現在では2600名の社員数、780名のフロパー社員が在籍し、毎年200名の新規採用者をとっている。新たな人事賃金制度が提案されるが、労働条件の改善が急務となっている。いい交流会にしてほしい」と挨拶をしました。

労働条件悪化の歴史 変えていくために

武田組織部長から交流会に向けて、労働条件と関連するJR

東日本の合理化施策に伴う委託外注化の流れを報告した後に「JR発足以降の社員数は約2万6000人減少し、業務委託による人件費の削減、また更なる委託外注化が進んでいる。劣悪な労働条件で働く労働者が増えることは間違いない。そうした現状を変えるために多くの仲間が結集し、みんなの声を出し合っ職場や法律を変えていく労働組合が必要になる。そうした中で職場の問題、制度の問題などをきちんと取り上げ、会社に対して改善を求めてきたことで国労は信頼を得てきた」と提起しました。

日本の労働組合組織率が、16%強と減少している現状をふまえて、労働組合の必要性と労働組合がどうあるべきか、交流会を通じてJESSフロパーの仲間から、現場の忌憚のない意見を出してもらいました。

各グループ会社で賃金等の改善に取り組んできた

【国労東日本管内グループ会社17年末手当回答状況】

バス東北	<ul style="list-style-type: none"> ●基準内賃金の2.93ヶ月分(前年同月数) ●契約社員Aは2.10ヶ月分(前年同月数) ●契約社員B・臨時雇用員は継続雇用期間及び稼働実績に基づき個別に定めた額
バス関東	<ul style="list-style-type: none"> ●基本給・都市手当・扶養手当の月額を2.45倍した額(前年比0.05ヶ月増)に、一律5万円を加算(前年同月数) ●契約社員については基本日額の23日分を2.05倍した額(前年比0.05ヶ月増)に、一律5万円を加算(前年同月数)
JESS	<ul style="list-style-type: none"> ●社員・嘱託は基本給月額を2.56ヶ月分(昨年比0.14ヶ月増) ●エリアエキスパート社員は8万円(前年同) ●契約社員は0.6ヶ月分(前年比0.03ヶ月増) ●パート社員は1万5千円~8万円 <p>※前項の基準額に対し3万円を加算する。 ただし、パート社員のうち該当する者は1万5千円を加算。</p>
CTS	<ul style="list-style-type: none"> ●社員は基本給の2.9ヶ月分+一時金1万円 ●嘱託社員は基本給に地域手当を加算した額の2.9ヶ月分+一時金1万円 ●契約社員・パート社員は勤続年数及び勤務時間に応じた手当および一時金
東北ロジ	<ul style="list-style-type: none"> ●社員は1.95ヶ月(前年比0.15ヶ月増) ●嘱託社員は1.75ヶ月(前年比0.15ヶ月増) ●臨時雇用員は1.55ヶ月(前年比0.15ヶ月増)
信州ロジ	<ul style="list-style-type: none"> ●基準内賃金の1.8ヶ月分(前年比0.3ヶ月増) ●准社員は別途支給

【JESSでは】

2017年の賃金改定要求

1. 社員(エキスパート、キャリア)の基本給月額15,000円引き上げを。
2. 5年毎の基本給改定を見直し、毎年定期昇給を。
3. エリアエキスパート社員、パート社員の時間給50円増額を。
4. 契約社員については、社員に準じた引き上げを。
5. 希望するエリアエキスパート社員は、エキスパート社員に転換登用を。
6. 諸手当についての議論を早急に開始すること。

社員の意見を集約し、要求をまとめ、毎年交渉を行ってきた。

JESS会社の回答

今年、発足4年にして初めて

ベア1,000円を実施

※エリアエキスパート社員は

基本給(時間給)に5円を加える。

こうした流れの中

新たな人事賃金制度の提案

プロパー社員の切実な 組織化を進め、



グループ会社への 入社経緯

●2010～2015年までグリーンスタッフとして働いていたが、試験に不合格で雇い止めになった。その後、違う職に就いたが、改めて2016年にJESSの試験を受けて合格した。

●平成21年から5年間グリーンスタッフとして働いてきた。試験に合格せず平成26年からJESSに入社した。

●はじめは違う仕事に就いていたが、JRの車掌・運転手を希望してグリーンスタッフとして働いてきた。試験が不合格で、JESSに入社した。

●平成26年にグループ会社に入社後、駅業務委託で会社が移行し、JESS社員になった。



仕事で困っていること

●乗換駅で忙しくても要員がいらないため、一人でいろいろな仕事をしなければならぬ。人を増やしてほしい。

●今は3駅～4駅を助勤しているが、各駅の特徴に特化した対応をしなければならぬのが難しい。

●出勤に行ったときにひとり勤務は怖い。遠隔制御が問題になっている。問題が起ると休憩時間に対応しなければならぬことが頻繁にあるので、扱いを待機時間にするよう改善してほしい。

●1徹1日勤で、18歳の社員が一人になる場合がある。問題が発生した場合にどうなるのかが不安。早急に改善すべき。

●エルダー社員の中には病気を抱えている人もいる。一人勤務で倒れたら命に関わる問題になりかねないので心配になる。

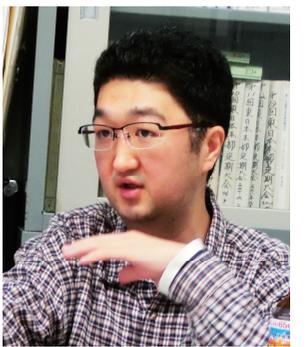
改善してほしいこと

●賃金が低い。家族があり、妻と子供がいる身としては生活が苦しい。

●一人で生活するのが精一杯で結婚もできない。将来についても不安が残る。

●グリーンスタッフの扱いが、人件費ではなく物件費扱いになっていることがおかしい。福利厚生面にも不満がある。もっと改善をすべきである。

●人が足りない。2徹1休が珍しくなく、酷いときは3徹になる。若手が研修に行くと厳しい勤務になって年休がとれない上に、さらに2駅助勤を入れられる。営業課長が勤務を作っているが、作り方に問題がある。



労働組合について

●勤務の変更を要請して変えてもらった。36の代表選挙で、国労が選ばれている。

●この頃、会社からみているのは、労働組合への加入率が低く、組合による会社への監視体制が弱いから。改善のためにも、今こそまともな労働組合が求められている。

●会社のやりたい放題だったら労働組合としての意味がない。おかしいものはおかしいと言えるように。



加入者を増やすために

●「この先輩が信用できる」と思えば加入者を増やすことができる。先輩に頼るだけでなく

若い人たちが日頃の業務からコミュニケーションを取って、団結していききたい。

●自分が入った時も親身になってくれたことが決め手になった。周りとの信頼関係を作ることから始めている。

交流会を終えて 武田組織部長

交流会の最後に、武田組織部長が「JESSの抱える問題について、多くの指摘や改善すべき点が出された。労働組合とは何かを見つめ直し、拡げて行こう。職場で困っていることを話し合って改善することが重要だ。東日本本部とJESSとの間では『労使間の取扱いに関する協約』を締結している。改善していくことを約束する」とまとめました。

JR職場の組織強化・拡大とあわせて、グループ会社の組織化は今後

国労に 望むこと

●JESSや他会社のプロパー社員の組織化が必要である。国労のエルダー社員がいる間、一緒に動いて欲しい。



重要な課題です。交流会で出された意見から、プロパー社員が低賃金をはじめ、福利厚生や勤務実態も劣悪な環境で働かされていることを改めて認識させられました。

今後は、各地方本部と連携を強め、JESSや東北総合サービス(Livitt)・信州口ジステイクスなどのグループ会社の組織化を進め、劣悪な労働条件の改善を目指して、東日本本部として奮闘していきます。

