



荒川区西日暮里2-55-1
国鉄労組東京地方本部
発行責任者 鎌田博一
編集責任者 地口明世

No.1862

2022 年

3 月 1 日

国労加入を 大胆に訴えよう

方に対する勤務免除やテレワークの推進を訴えていきたいと思っている。さらに職場の中は非常に暗くなり、将来に対する不安もある。地本としても、会社の財務状況・内部留保など年末一時金の原資に問題のないことを宣伝してほしい。

柳沢 和彦

J Rバス関東
東京支店

バスタ新宿駅を中心に高速線を中心に運行している職場。昨年からコロナウイルス感染症の拡大により、乗客の減少によりバスの減便・運休が続いている。

36 協定代表者は新組合の J R バス労働組合が握っている。国労として代表選挙を闘ってきたが、9 名の組織で昨年は 37 名という、今まで最高の得票を獲得した。組織の 4 倍以上の得票は他労組・社友会の中で現状に不平・不満があり国労に期待している仲間が数多くいることを確信した。日頃の国労運動 に自信と確信をもって、組織拡大に頑張っていく。

コロナ感染症の拡大により、J R バス関東は発足以来初の赤字となり経費節減の協力について社員に強制しているが、社員も減収で生活も成り立たない。乗務員はいつコロナに感染してもおかしくない状況なのにバス車内の消毒も乗務員まかせ、ワクチン接種も個人まかせであり、危機管理能力が問われる。

バス関東の子会社「バステック」でもに清掃をしている方がコロナに感染し、入院できず自宅療養中に亡くなった。ご冥福をお祈りしたい。しかし会社はこの事を報告する事もない。私たちは仕事でコロナに感染しない、家に持ち込まないよう最大の対応しながら働いている。是非全社員への P C R 検査の実施・感染者が出た時の対応・社内での感染予防対策の強化を要請する。

岡部 貴一

東京支部
京信号技術センター

2020 年 12 月 22・23 日に東京技術センターで産業廃棄物処理が行われた際

1 月内外の動き

1 月 4 日
東京地本仕事始め

1 月 6 日

関東地方の平野部でも
10 センチの積雪を記録

1 月 14 日

J R 東日本は 12 支社を 3 社に再編し機能集約することを発表。現在の 12 支社を「首都圏」「東北」「新潟」の三つのエリアに再編することが分かった。

東京支社を「首都圏本部」、仙台支社を「東北本部」に改称し、運行する各県の大半に置いている支社の機能の一部を集約する。

1 月 20 日

J R 東日本は最長 2 年の休職制度の導入発表。全社員を対象にした新休職制度を 4 月に設ける方針である。

1 月 25 日

スイカデータの利用データをもとに作成した統計情報を駅ごとにまとめた分析レポート「駅カルテ」を発表。利用データを集計し、首都圏およそ 600 駅の各駅の利用状況を示す定型レポートを社外へ販売することを検討

1 月 29 日

J R 東日本は暴力対策として、駅員がカメラを着装する 4 月から導入検討

1 月 29 日

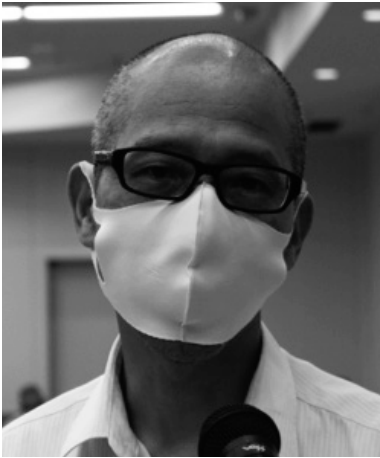
第 192 回拡大中央委員会が 10 時から交通ビル B1F 会議室開催される。

1 月 31 日

J R 東日本は第 3 四半期累計で 2 期連続の赤字 837 億円・通期予想 1600 億円の赤字の見込み。

新井 孝久

八王子地区本部
立川車掌区



現役組合員とエルダー組合員の組織数が逆転し、組織拡大の闘いを全組合で取り組む必要がある。職場代表選挙では 9 職場で立候補し、国労の存在を示す取り組み、そして日常的な世話役活動の中で信頼関係を築き、組織拡大の展望を持って取り組んでいる。

立川車掌区ではダイヤ改正ごとに長時間連続乗務、拘束時間の延長、食事睡眠時間の削減が強行されている。最近では宿泊地で起床後のアルコール検知器の検査やシート交換の時間も加わり、特に女性への負担は過酷になってきている。ここ 13 年間の懸案事項として、豊田運輸区乗泊の徒歩時間問題がある。起床点呼後当直と寝室の間を 5 分ほど歩く。この間改善要求をあげてきたが、残念ながら一歩も前進していない。

次にアルコール検知器故障の対応の問題として、三鷹乗泊で検知器が故

障し、三鷹・豊田間が運休になったが会社の根本的な対策は聞こえてこない。さらに行先地手当廃止による問題としては、拘束時間が延長され、会社はノーペイ時間でも自由に運用できるなどの問題がある。さらに会社側の対応は、年々厳しさを増し、発車時刻の 10 秒単位で報告する事象も聞かれ、過大な緊張感にさらされることで、ミスを誘発、メンタルに異常をきたす結果となっている。

コロナ関連での待遇改善、設備改善を中心に他労組、組合未加入者の意見も取り入れながら会社申し入れてきた。会社は乗務員の犠牲が前提の勤務制度を改める責任があるのではない。出産休暇、育児介護休暇が気兼ねなく取得できる要員体制と、休職期間中の定期昇給、期間率によるボーナスカットの廃止。育休から復帰後の時短行路の拡充。エルダー組合員が誇りを持って 65 歳まで働ける賃金と労働条件の保証、エルダー行路の導入。ジョブローテーションや運転士の配属先は、本人の希望、将来展望を勘案する等の実現が必要だと考える。

いきなり昇給半分、ボーナス大幅カットなのだろうかといった話題で盛り上がることもある。中堅の仲間からは、俺たちの言葉が通じない、絶望感しかないといった声まで聞こえてくる。あらゆる機会を見つけてじっくりと話をしていくことが第一歩だと感じる。組織拡大に向け、若い国労加入者の発想、知恵を原動力として組織の連携を密にしながら組織強化拡大に向け職場から闘っていきいたいと思う。

書面 発言



鳩貝 恒一

東京支部
渋谷駅

8 月に職場（渋谷駅）で一気に 10 人以上の新型コロナウイルス感染者が出た。いくら感染症対策をしても防ぎ切れないということが露呈した。それまでの感染症対策が万全とは言えない状況であり「仕事をうまく回さなければ」という気持ちになっていった。

会社は今回このような状況後、感染症対策を一気に強化し、詰所の机や食事のテーブルにパーティションを設置、喫煙所を含め利用人数制限と消毒液・空気清浄機の配置をしている。

団体交渉の場では、会社側も危機意識をもっているとしているが、国労として現場で小さな子供を抱えている方や妊娠中の

に分会の組合書庫が廃棄されたが、解決に半年という時間がかかったのか納得がいかない。普段信号の障害事故が起きた場合、その日にも追及・今後の対策を行っているが、会社は重要な事と考えていない。

エルダー出向発令時を前後して、国労を脱退する組合員がでている。エルダーになれば、賃金が減らされ、仕事はキツイし、労働条件も改善されず、嫌気をさして辞め

てしまう人たちが増えていく。この事を東京地本はどうとらえているのか。エルダー再雇用までの流れ・出向先等の提示です。電気でエレジー・出向直前になうなれば

提示されません。東日本本部は会社との交渉で社員の不安解消について丁寧な説明を強く求めるとしていますが、問題は会社からの提示・ルールが守られていないということであり、多くの職場でおきている。

エルダーを希望しても会社に従順な社員しか認めないという新たな差別である。再度「再雇用までの流れ」 出向先等の提示などルール通り行うよう、東日本本部に

し改善を求める取り組みを展開するとともに支社に強く抗議することを要請する。支部は新型コロナウイルスの感染症の感染対策に対する要望書を提出し、団体交渉待ちになつてゐるが進捗状況はどうなつてゐるのか。不安・不満を払拭できる対策を要請する。

大石 聡

大井機関区
JR貨物

貨物職場で急遽4月に人事制度の修正があり、定年及び定年退職日は60歳に達す日の属する年度の7月末日とし、昇給の実施日を7月1日に変更する事となりました。

これは運転職場の慢性的な運転士不足により年休が取得できない事、コロナワクチンの職場接種についても勤務の都合がつかず、何割かの運転士は職域接種ができない状況でした。

近年大きな災害が多発している。東海道線・山陽本線などの幹線でも何日も不通の状態が発生している。その度に迂回列

變更を余儀なくされている。7月の熱海伊豆山で土石流が発生したときなど、伊那トンネル内に5本の貨物列車が10時間以上にわたり抑止され、その間食料・水分の補給もなくトイレに行くこともできない状況が続いた。ほかにも人身事故・動物との衝突など大幅な抑止・遅れもあり、貨物運輸士の劣悪な状況の改善をもとめる。

竹村 聡

神奈川地区本部
横浜土木技術センター

新型コロナウイルスが蔓延する中、会社側の提案に対し、労働組合がどのように会社側の提案に対し取り組みし、行動をするかが求められると思う。

会社側は各個人のタブレットに組合に提案すると同時に施策を流し、そして提案即実施している。会社は労働組合の不要論を浸透させている。労働組合の存在意義が問われている。

緊急事態宣言が長期にわたり発出されている状況で組合としての取り組みや活動が制限されているなか、現状がつかみにくい。できる限り早めの情報の伝達をお願いしたい。

この間神奈川地区本部でも駅職場で青年の加入が続いている。青年同士の横のつながりを生かし、国労の組織拡大の流れを作り大きな力になっている。青年が加入したり分会では職場環境の要求など分会活動も日

常に努力している。組織拡大には地道な活動が必要で、職場の小さな声を拾い会社側に要求を上げ分会の活動を活性化させることが課題だ。微力ながら組織拡大に努力したい。

社宅では、15年経過した社員の退去通知がきているが、いまだに申請の方法や用紙が配布されていない。支社に確認しても本社より具体的な実施要項がきていないとしか返答がない。突然退去といわれても対

応できないし、現在入居している若い世代も将来の不安を口に出している。また45才からの社宅の傾斜家賃制度ではエルダー社員では賃金が半分以上なのに家賃は1,8倍となる。制度の廃止交渉をお願いする。

北岡 宏

神奈川臨海川崎貨物駅 JR貨物

貨物会社は連続のベアゼロ回答や期末手当の低額回答を続けるなど、社員と家族を犠牲にする施策を進めてきている。そして新賃金制度の導入による更なる人件費の削減を目指している。

地球環境の変化により大きな災害に見舞われ、さらにコロナウイルスによる経済の低迷が続くが、貨物会社は黒字を出しても社員に還元することなく、内部留保を増やしている。さらに要員不足が続き休日出勤や年休が取れない状況で社員は疲弊している。切実な要求を会社へと訴え続けていくためにも組織拡大が重要だ。

現在労働組合の不要論もでていますが、労働組合がなければ会社の思うように働かされる。安全・安定輸送を守るためにも関連会社を含めた労働者の労働条件改善に取り組む、組織拡大につなげていく。さらに雇用とくらし、いのちを守るため多くの仲間、地域から闘いを作り上げていくことが重要。

菅首相はこの間憲法・世論に背を向け進められた政治は、なんの説得力もない。国民のいのちとくらしを守り、労働者、国民の切実な要求を実現するため新たな政権を作るよう奮闘したい。

保科誠司

八王子地区本部
三鷹車両センター

職場では、新系列車両の導入により、検査方法が大幅に変更された。「車番検査」といわれたものが「機能保全検査」となり、大幅な要員削減が行われた。だが削減した要員では無理があるため、時間や手間のか

かる作業は業務委託を強行した。申請車両も導入から20数年もたつと経年劣化と後付け機器の検査項目も追加され、さらに当初の要員では時間内にできずに、超勤が発生している。また、車両故障があっても職場に部品がなく、廃車から取り外し対応す

るなど、安全・快適で快適な車両と言えない。さらに照明設備が古く、排水が悪く蚊

も発生するなど、職場環境の改善も急務だ。

労働安全委員に国労としても参加し、職場の問題点や改善が必要な事を議論している。この中で、真夏の高所作業で、扇風機やスポットクーラー等も要求してきたが十分ではなかったが、空調服を要求し貸与させる事ができた。国労組合員は2名となったが、組織拡大に向けた日常的な取り組みが重要だ。

ＪＲ東日本は「車両用信号炎管の廃止」と「作業検査有効期間の見直し」の説明を行った。東日本運輸協議会は４点について本社に説明を求めたが、疑問に応えるものになっていない。

2021春闘はベア「0」だけでなく、定期昇給の削減、夏の一時金での低額回答を行い、赤字を強調していますが、成長投資は増額しながら人件費の削減をしている。まして安全にかかわるもので、コスト削減は許されない。

菅内閣の退陣は自公政権のコロナウィルスに対する無為・無策が招いた感染拡大により、国民の世論と運動による結果だ。いくら政権の表紙を変えても中身を変えることはできない。安保法制の廃止と立憲民主党の回復を求める市民連合が「野党共通政策の提言」を発表し、衆議院選挙は政権交代のチャンスだ、国労東京がその先頭に立ち奮闘することを要請する。

深谷 政一

大宮地区本部
小山駅

職場の小山駅では、業務委託がすすめられ、2021年3月に忘れ物扱い所4月には新幹線の改札業務が委託された。コロナウィルス感染拡大により、生活が大きく制限されている状況で、職場では感染症拡大防止のために、手洗い・

うがい・マスク着用・アルコール消毒を徹底し、輸送教務に従事する社員を優先にワクチン接種が行なわれた。しかしワクチン接種をしていない改札社員が感染し自宅待機になった。不安を感じる社員は微熱や体調不良を理由に休む人も

増えている。

国鉄世代の大量退職時代を迎え、世代交代と技術継承が課題となっている。柔軟な働き方の提案が出される中、職場で起きている事を丁寧に見つめなおし、できることから取り組み組織拡大に奮闘したい。

[illegible]