

第63回地方大会代議員発言集

経過・方針に対する質疑から



国労仙台

No. 2534
2008年11月20日
発行責任者 橋本 昭二
編集責任者 武田 昌仙

経過に対する質疑

仙台駅連合分会

◆不採用問題の早期解決。



物販を中心として

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

◆組織強化・拡大の取組み。新規採用者の現場配属日には国労紹介のチラシを配布。また会社に対し組合説明のため施設の借用を求めた。今後とも交流を深めていきたい。新採は車掌・運転士になる条件で駅に配属され、試験の受験を強要されているが、中には希望しない人も。強制的なよう支社への申し入れを要請する。組織強化として九月一六・一七両日に勤務制度に対する職場集会を開催。組合員のスキルアップのためにも今後とも随時開催をしていきたい。

合格の仲間も、仙台駅に限っては和解の成果は見えてこない。

◆東日本情報No.六七四号。助役試験を受け続けた分会情報掲載。分会の考えで発行し、受験も個人の自由で結構な事。一方で本部は「あつせん申請」を取組んでいるが、結果的には管理者の非組合員化を求める内容であり、組織拡大と矛盾しないか。

◆TSS勤務の組合員に対し一方的な勤務種別の変更。「駅業務等請負基本契約」の締結に伴い勤務種別及び締切行程が一月一日より改正になる、と紙切れ一枚での労働条件の変更は許されない。国交開業を求める。

◆宮城野電車区分会

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆地方大会代議員

◆選挙公報配布の時間的ズレ。再考を求める。

◆小田田運輸区分会

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆青沼代議員

◆取得しづらく休日勤務・超勤・勤務変更が多い。六月の地震では車掌二人が四七時間の連続労働。災害ではあるが要員がいれば防げた事象。

◆検修では修繕があっても要員不足のため交換の日程変更。技管が作業・機動班に入り、緊急な故障に対処する要員不在。安全確保のために重要課題。

◆三月ダイヤ改正で定期列車が廃止。通勤通学の足が奪われ利用者の声を受けた異議が支社へ要請し、平日ワンマンで復活。地域住民の声を無視する合理化に対し、反対姿勢を内外に示すと同時に、車掌復活の闘いの提起を。

◆陸東で臨時のリゾートみのりが運転。連日運転のため作業員交番発表が到着前日。勤務変更の言葉もなく作業に。区長は「打ち合わせをしつかり、安全に作業を」というが、現場は不安の中での作業。今後右巻線・陸東線とあり課題。

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆不採用問題早期解決に向

◆けた取組み。年四回の物販・物販焼酎・稚内闘争団への支援米年末カンパ（二〇〇年以上継続の取組み）・中央集会への動員・稚内闘争団キャラバン・県支部稚内激闘団派遣カンパ・連帯する会新規加入など無理のない支援の理解を求め活動。

◆春闘。二月の全体集会を運輸区講習室で開催し過去最高の参加率。落着かないという声も。一人一要求を提起。

◆昇進試験。〇六年一六名受験で指導二名合格。〇七年一三名受験で主任一名と指導一名合格。〇八年二名受験で指導一名の一次合格。差別感拭えず。取組みの強化を。

◆エルダー。八月に一名退職。本人はハーフタイムで小田田地区の清掃業務を希望、会社回答はフルタイムで仙台テクノ。身体状況を考え断念。希望が叶うよう働きかけを。

◆組織対策費。分会として要望書を提出。基準などしっかりとした説明を。

◆安全問題。六月の岩手・宮城内陸地震。七月には岩手沿岸北部地震。東日本の地震システムは、新幹線早期地震検知システムをはじめ、昨年一二月には首都圏在来線早期地震警報システムが導入され、来年度からは全線区に導入・使用開始が明らかに。今後はシステムの正常動作、地震計故障時の対策や新幹線の地震計と気象庁の緊急地震速報との誤差対策、合わせて六月地震の問題点と宮城県沖地震を想定した対策について、国労としても安全問題と共に積極的に協議を。

◆会社施策グループビジョン（二〇二〇）挑む。では一層の効率化を推進するとしている。国労は反合理化・安全問題で更に監視を強め、仕事総点検・安全総点検運動を強化し改善を目指す取組みが求められている。

◆小田田保線区分会

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆伊東代議員

◆を通じ、設備メンテの検証を進めている。

◆春闘の取組み。総行動では目標五割に対し四割。毎年同じ顔ぶれであり反省。職場要求作りでは分会大会の意見を参考に議題を作成し、分会会議室での全体集会を開催し、ほぼ全員が参加。駐車場問題・メンテ以降の直轄作業・出退勤システムの問題など多くの議論。業務車両の駐車場問題では、所長と話し合い。結果は有料駐車場の利用と民地利用で代金の立替と粗品の配布での対応。今後も話し合いの継続を確認。

◆賃金減額制度と通勤手当の見直し。〇〇年九月の判決では「労働軽減がなく一方的な減額は不当」としており、子供の教育費など一番出費が多い時期でもあり見直しを。交通費も原油高により、手当を決定した時期の倍の単価。災害等の呼び出しでは現状価格が反映、通常の生活費に影響のある通勤手当と寒冷地手当の見直しを強く求める。

◆車体分会

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

◆伊藤代議員

るにせよ、業務に必要な資格は取得が先。準備不足が否めず見切り発車。五月下旬に解装業務部外委託の説明会があり、部外委託から要員を生みだし、他科の退職補充や新雇用制度に対応。六月以降は機器の見直しで更に部外委託する。グループ一体となった検修を進め、解装に限らず部外委託化を図るとの事。またこれまでとの違いは解装ラインを共同で使用する事であり、五スポットでは外注と部外料、車体一科が競合し外注優先の作業状況である。分會業務部を中心とした間の検証・点検をし、組集会の開催に向けた。二年前の死亡事故を忘れず、労働者の視点から安全・安心して働き続けられる職場を目指し奮闘したい。

◆春闘。一人一要求作りから始まり、一人一行動への参加を通じて「大幅賃金引上げ」「労働条件の改善」「配転者を地元へ帰す取組み」を柱に取組みを。賃上げは満足な内容であり、来春闘はストライキで闘いを。労働条件改善については現場長要請に向け多くの組合員が時間を費やした。

◆出向者の扱いについて。現在三名がJ・TEC・TKKの各出向先で頑張っている。自分も出向を二年間経験、休日が日曜日と祝日だけの劣悪な労働条件で一日も早く戻りたいと思っていた。福原氏の場合、会社は本人の体を心配して延長したと主張しているが本当か。だとすれば早急に希望する幹総へ復帰させるべき。また延長期間も三年であり、そうなれば五五才となり本体への復帰も困難になるのでは。鈴木氏への何らかの悪影響も懸念。出向協定を締結し、出向係争事件も和解した。出向者は大変弱い立場。出向先に出向き、直接本人の声を耳を傾け、話し合い、会社につづけてもらいたい。



東北工務事務所分會 菊田代議員

◆昇進試験問題。分會では○三年から今年までの五年間、受験者が毎年平均一四名、その内合格者は○五年と○七年の主任職にそれぞれ一名ずつ計二名。他の年は一次試験も全滅。会社は以前、団交席上「勉強しているのか」と言ってきた。試験制度がある以上、ペーパーテストの点数が一定必要なことは承知。しかし我々の手の及ばない「人事評価」で合格が決定している。今年の試験結果の調査時「だめだった」の報告を受ける度に怒り。一般常識が、作文がだめと言われ不合格。一方、大卒卒業直後の、我々が仕事を教えている東労組の組合員は合格。試験制度は職制に直結すべき。仕事を教えられる人が上にいくことは、職制のあり方を考えた時に成り立たない。矛盾したJRの試験制度。昇進試験差別では人事評価の存在は不可避。国労組合員はスタート地点から、大きなハンディを背負わされている。この内容の公開により不正は困難になり、その意味では東日本本部が行った中労委へのあつせん申請はタイムリー。差別私試の突破口とし期待する。主組員にその内容を周知・意思統一が必要、学習会の計画を提案する。

◆アスベスト労働認定の経験と教訓。故根水豊氏は○五年四月六日の分會執行委員会後、胸と背中が痛く微熱があると言いい、それが最後。死因に疑問を持った奥さんから「労災申請したいので協力を」と要請があり、分會執行部は全面協力を確認。宮城労働基準局・仙台労働基準局から指導を受け、神奈川労働センター・国労上部機関及び各分會に協力と支援を頂いた。証拠として、盛岡の仲間が当時根水氏が担当した図面を、仙台建築分會では、仙台支社内で担当した図面を探し出し、仙台労働基準局でこの図面のコピーを見せてアスベストの存在を証明。労働基準局の担当者からは「通常アスベスト労災では、証人からの聞き取りにより判断。図面の提示は初めて。御礼申し上げる」と言われ、今年一月十八日に労災認定。「一人はみんなのために、みんなは一人のために」という労働組合の原点を見た。

◆教宣活動。分會機関紙「ろばた」が、先の東日本大会で七年連続の機関紙表彰を受賞。機関紙を発行する理由。仕事の関係で東北各地に仲間が分散し、出向者数も増加。組織の団結と組合員相互の絆を深めるためには機関紙の発行が極めて重要。組運動のバロメーターであり組合員の意識の向上と会社・東労組に対するアピールに。発行し続けてきて良かった点。一つは運動の証拠と残ること。二つは組合員の励ましと楽しみになっていること。三つは表彰基準が出来、目標が出来たというところ。今後共、生活や労働の事実から出発し、労働者の利害に関わる全ての問題、要求を取上げていく。貨物宮城分會



結城代議員

◆職場での取組み。現在三二名の分會、駅・機関区・保全など多種に渡るが月二回の執行委員会を定例開催。○八春闘、新採対策、夏季手当等の闘いについて話し合いながら進めて来た。中でも各職場単位で解決できる事は、職場で解決を基本に据え、春闘・夏季手当・期末手当の年三回、保全技術センターを中心に現場長申し入れを実行。しかし全職場での取り組みには至らず。また分會集會や行事等では、職場が多岐に渡り休日・出勤時間・夜勤等バラバラで全員集まる事が困難。

◆年間休日数が公・特休で一〇五日、日勤の労働時間は七時間三十分で着替え時間も未だ認められず。賃金・手当だけでなく、JR発足以降格差は広がるばかりだが、分會独自の運動を皆で考え進めて行けるよう努めている。

◆JR貨物との和解と組織強化、拡大について。新採者に対し、積極的に声をかけ日常会話から趣味などを通じ交流を深め、国労と日貨の違いを分けてもらえよう努力。

一方、貨物福島分會では和解交渉中に郡山ターミナル駅の仲間が青森信号場へ配転。郡山ターミナル駅では要員不足にもかかわらず現在も青森で単身赴任の生活強いられられている。また和解調印当日には、当分會の分會長が、職場の若返りを理由としてJR貨物ロジスティクスに事前通知発令され現在出向中。しかし保線関係では、他労組の役員が職場に残るなど不公平感。和解に対する不満はあるが、今後和解を活かす取り組みとして勧告書、確認書等を全組合員が学習し、和解の主旨に沿った形が職場の中に見えるか等を点検し、会社には守らせる取り組みが重要。



伊藤代議員

◆メンテナン合理化。今月、JR東で設備関係の外注工事における労災死亡事故が二件立て続けに発生。電力工事の感電死亡と昨日盛岡で発生した土木工事中、挟まれによる死亡事故。他支社での事故だが、仙豆支社においてもパートナー会社（以下P社）を含めて緊急事故防止會議が開かれ、また当面の外注工事を全て中止し、下請けも含めた再教育をしてから工事再開、JR社員に対しては再教育を予定。

職場では現場長から「やるべき事をきちんとやれ」といった内容のメールが全員に配信。会社は、この種事故があたかも我々労働者の手落ちや知識不足「やるべきことをやらない」「ルールを守らない」怠慢であり、作業員・労働者が悪いと言わんばかり。JR会社には全く反省が見られない。事象面では、計画・打ち合わせした範囲外や手順と違う作業で事故が起きている。しかしなぜ「ルールが守られなかったのか」なぜ「打ち合わせと違う作業をしていたのか」と考えれば、自ずと我々と会社との対立点が現れる。会社は作業員が、又は当日の責任者が勝手にやったかのように主張するが、その裏に、メンテナン合理化以降、飽和状態というより既に溢れ出している業務量があるということ。メンテナン合理化以降JR・出向職場問わず、本当に仕事がつきつい。工事発注の予算は業務費の二一世紀構想経費枠が設置され、その予算で検査業務の外注化、線閉等の資格の拡大、P社の能力活用が工事とあわせて発注。要は工事を発注するから自分達で図面を書き、線閉を取り、施工しろということ。しかしP社で線閉を取れる人、図面を書ける人は固定であり、実際の作業計画や、現場の指揮・運営もしている。昼は図面を書いて、下請けやJRとの打ち合わせを、夜は線閉をとって施工という毎日の繰り返しの中で、打ち合わせ漏れや、ミスが出るのはむしろ当たり前。現場では、P社から「一日でいいからJRで線閉を」「この工事はなんとかJRで図面を」との要望。しかしJR内で

の合理化・人減らしも強行され余裕もない。逆に、JR内では「設計半分でもいいから発注しろ」「とにかく発注してしまえば何とかなる」といった声が聞こえるような状況で外注に丸投げの実態。

◆職場実態 保線や土木でもP社を含め、若い人の割合が高く、見張や線閉の資格者の拡大が図られているが急ごしらえの資格者で経験不足。少し通常と違えば対応出来ない。職場でも若い人たちが工事のテーブルに配置されてきているが、この間の地震や豪雨等の災害で、発注業務が輻輳し「早く発注しろ」といわれるが、こなしきれず「現場にも行けない・現場も見えない」中で発注させられ、図面や積算など、ほとんどが外注に。また若手勉強会、若手対象の研修、業研の課題など、多くの時間が本来業務以外にとられ、更にはQC・提案・CSなどの各種活動も押し付けられ、仕事をやる時間がない、思った様な仕事が出来ないといった不満も。一方で組員も、昇進試験の合格や会社の意図・狙い等によって、大変な職場・テーブルに配置されている。そうした中でも、仕事に埋没することなく若手との協力の共有や本気で面倒を見ていくことも必要。

メンテ合理化七年以上が経過し「この体制は決して良くは回っていない、どこかおかしい」というのは、職場管理者、他労組合めて共通の認識。これ以上、J

R・P社・下請け問わず労働者を死なせる訳には行かず、我々が働き続けるための条件を確立するためにも、国労が「反合理化」の視点から、この制度の見直し、要員闘争を闘うことが必要。そのことが安全安定輸送確立や組織拡大も含めた、今後の国労組織の発展になっていくと考える。

貨物福島分会

橋本代議員



分会の滝田氏が昨年八月に五〇〇キロも離れた青森総鉄へ遠距離不当配転。理由として新採の指導者として不適任としているが、運転職場は危険を伴う仕事のため、厳しく指導した結果。他に通勤できる職場はあり、見せしめといやがらせ。滝田氏の配転により郡タの入換職場は要員不足。四月に一人病休者がでたため管理助役が現場（輸送管理）の仕事で四月に七回も配置。二・三徹も常態化している。分会では春夏、冬と現場長交渉の度に滝田氏を郡タに戻せと訴えているが、現場長は「郡タへは難しい」の一点張り。郡タが難しいれば通勤可能な職場へ早期に戻せと主張してきた。貨物会社との「一括和解」協議中に「郡山から青森」への強制配転、さらに和解調印の日には貨物宮城の分会長への出向事前通知が発令。現場では「和解は何のメリットもな

い」等の声が。「和解」で滝田氏の強制配転問題も断ち切られた感が。この配転を考えた時に「会社との信頼関係や国労の存在感を示す」とはどういう事なのかを考えさせられた。我々は真面目に働き、安全に対しても当たり前の要求や改善を求めて来ただけ。これに対する会社の対応が不当配転だとすれば、それを追求する具体的な国労の態度が求められる。◆組織対策 「組織拡大」は、国労として重要な課題の一つ。この間、福島県支部では駅の仲間を中心に国労（運動）に対する信頼関係も作られ、職場での様々な問題と一緒に取り組み、改善する力や職場活性化にも繋がっている。こうした活動に対し、財政支援の要求は現場からもあるが「組織拡大運動に対する援助」とは、具体的に何を指すのか。また取り組む条件の厳しい・出来ない職場・分会等のバランスをどう考えるのか。「組織対策」は単に拡大だけでなく強化という側面も。多くの分会で抱えている課題「集まりきれない仲間との関係改善など、役員は特にその中で設定した親睦会等を含めた金銭的な補助も逆に必要になる。運用の細目・条件等を明確にすべき。長年スト基金の扱いについて我々の要求に対しての貨物会社の不誠実な回答に対し、ストを持つて会社に改善を求める要望を出してきた。東北貨物協の定期委員会では毎年、東

北の仲間からストで闘えという、怒りの声が数多い。基金の取りやめは、スト放棄の懸念。それに変わって「組織対策費」というのは、あまりにも安易。「スト権一票投票」は、ストによって我々の意識・団結の強化を図る事を運動として作りながら、会社に対して労働条件改善を求めていく意思表示でもあったはず。組合員の思い・要求等に応え、今まで以上に「組織の強化・拡大」も含めて、様々な運動や取り組みに費やす運用をすべき。

台車分会

渡辺代議員



制度要求署名 過去、努力して機関へ提出したが、集約に差が歴然。意味がないのではという声がある中で、分会執行委員会でも議論し「他労組へ我々の要求をアピールするチャンス」と位置付け今回も組織全体で取り組みを開始。三日後には東労組から意見も。しかし要求はそれぞれ積極的に提出した方が実現に繋がり、会社提出も理解の上であり問題なしと返答。この間、国労の取組みには関知しなかったが浦和事件のこともあり敏感に。結果分会五一名、配偶者四六名、他労組二〇名その配偶者七名の二三四筆を集約。自分は書けないと配偶者の署名を提出した他労組も。しっかりと生かす取組みの強化を。また

「不採用事件の早期解決を求める署名」についても、集約期間を遅らせてもしつかりと取組み目標を達成する事が大切と執行委員会でも議論。集約・目標達成には分会全体の取組みが大切。◆春闘 総行動では事前から議論。支部では東北総決起集会の前日から支部独自の決起集会を開催し分会から三七名、翌日の東北総決起集会は一四名、地本の総行動には二二名が参加をし、分会五一名で延べ七二名の参加で分会として大きな力に。現場長交渉では昨年同様、二役で要請書を科長へ。科長は受け取れないし、複数での話し合いは出来ないとの姿勢。口頭で昇進試験での課題やアスベストの取り扱いについて話を。今後の工夫が必要。

◆出向延長問題 福原氏の経過。JR発足と同時に小田運動区から仙台駅へ強制配転（キヨスク・駐車場管理等）。その後新庄運動区へ乗務員として発令されるも心筋梗塞を患い、回復後は検修手伝いとして雑用係。日一六・六月に新庄運動区から幹線のTKK（東北交通機械）への三年間の出向発令。昨年六月で出向終了するも、一年の延長をされ、六月には更に三年の延長。本人はこの間幹総を希望し続けていたが、会社は「当人の病気を配慮しての事。幹総配属になると職名変更を伴い一人前になるまで五・六年。支社の運用で五・二才から三年、五・五才から二年、五・七才からは三

年の刻みで運用。本社・本部間の取決めを逸脱していない」と正当化。現状は地本が六月三〇日に緊急申し入れを行ってから今具体的なものが無い。現実としてJR・TKKのどちらの作業も同様に大変。違いは年間休日がJRより四日少なく、一〇年出向でJRより四〇日少ないという事実。国労とJR東が形の上では前面和解しており、JRの本体へ戻るのが当然。この問題は福原氏だけでは無く、国労自身がこうした問題を解決することが、和解した中で組織の団結の強化、また組織の拡大へと繋がる。

方針に対する質疑

郡山駅連合分会

斎藤代議員



◆組織拡大の取り組み。酒の話から。貴腐ワインが好み。完熟して干からびたものを絞る醸造、量は採れない。ワインと国労を比較できないが、国労が果たして、この質の高いワインなのか。解かる人しか飲まないではなく、間口を広げようと大胆に組織拡大を進めるにはどうするか。悩みながらも分会で、役員の写真入り名刺や分会独自のチラシを作成、新採オルグに備えた。結果は、会社や東労組の包囲網で拡大はゼロ。行動したからこそ「悔しい」と感じた。二年前から執行委員会でも組織拡大を議論してきたが、当初は会議でも全然盛り上がり。宅配オペレーションの職場が合理化で配転問題があり、その不満に答えられない東労組に対し、保志氏が国労に加入、潮目に変化。職場では主任合格者も増え、若い人達に自信を持って関わることでできている。困っている人を放っておかない、共に悩み話を聞く、前に出て仲間を守る。東労組はそこが不十分だから溜まった不満が発酵し、試験合格を餌にするなど、会社の助けを借りてガス抜きをしていた。最近、他労組の一部が、本当の貴腐ワイン（国労を少し味わい始め、組合の世界観が広がり始めている。職場の不満を会社や東労組が聞いてくれず、元職場のビジネスえきねっとの仲間が親身に対応し、一〇月一日付、郡山総合車両センター郡山派出所で小田氏を仲間を迎えたことを報告する。拡大にかかわっているのは、苦渋を味わいながらも頑張っている一般組合員が中心。地本は連続して組織拡大の成果をあげている仲間を表彰すべき。組合員が主役、国労の分会が主役に取り組むことが重要。◆職場改善 ①中間駅では磐城東線の危険な踏切改良工事を粘り強く要求。三年がかりで改善を実現。また三春駅の現場長に対する「職場改善の要望書」を何処よりも早く提出。職場要求作成には国労以外の人や

と。感じた。二年前から執行委員会でも組織拡大を議論してきたが、当初は会議でも全然盛り上がり。宅配オペレーションの職場が合理化で配転問題があり、その不満に答えられない東労組に対し、保志氏が国労に加入、潮目に変化。職場では主任合格者も増え、若い人達に自信を持って関わることでできている。困っている人を放っておかない、共に悩み話を聞く、前に出て仲間を守る。東労組はそこが不十分だから溜まった不満が発酵し、試験合格を餌にするなど、会社の助けを借りてガス抜きをしていた。最近、他労組の一部が、本当の貴腐ワイン（国労を少し味わい始め、組合の世界観が広がり始めている。職場の不満を会社や東労組が聞いてくれず、元職場のビジネスえきねっとの仲間が親身に対応し、一〇月一日付、郡山総合車両センター郡山派出所で小田氏を仲間を迎えたことを報告する。拡大にかかわっているのは、苦渋を味わいながらも頑張っている一般組合員が中心。地本は連続して組織拡大の成果をあげている仲間を表彰すべき。組合員が主役、国労の分会が主役に取り組むことが重要。◆職場改善 ①中間駅では磐城東線の危険な踏切改良工事を粘り強く要求。三年がかりで改善を実現。また三春駅の現場長に対する「職場改善の要望書」を何処よりも早く提出。職場要求作成には国労以外の人や

助役との対話を積み上げた。矢吹駅では助役や東労組役員と話し合いを行い改善が進んでいる。

②各班集会を開催し、職場改善要求を示し、郡山駅長との話し合いや会社施設の便宜供与等、労組の存在を若者たちが感じている。これに対し東労組も小野新町駅の駅舎リフォーム改善を自分たちの成果の様に情報で宣伝したが、国労が以前から改善要求し続けてきたものと分会機関紙で反論。

③船引構内の枕木交換工事に伴う騒音問題では、住民から苦情、延期になった問題を機関紙で取り上げ、その後社員の休養はホテル対応になり、会社は地域に工事周知のチラシを配付。

④郡山運輸区では班が発行する機関紙で「草原列車は行く」と題しホームの整備が悪い点を指摘し改善に。また休日出勤問題、慢性的な要員不足を指摘。問題意識の共有化を図っている。

国労加入には創意と工夫が必要。農業まみれのワインや添加物だらけの食物に対し、無農薬で虫食いの、見た目は悪いが、本物ワイン、本物の組合を理解してもらうにはどうすればよいか。分会活動を強化し、行動しながら少しでも見た目も良く、中身も安全な大衆に支持されるワインを目指して前進を。

◆組織対策費。これまで組織拡大に献身した先輩に敬意を表し、徴収される組織対策費は組合でちゃんと管理し、組織強化拡大に生か

そう。仙台・宮城野運輸区 菊地代議員



分会は仙台運輸区と宮城野運輸区

区の手掌と運転士で五二名。同じ乗務員職場だが、宮城野運輸区は乗務線区が仙石線に限定、仕事で仲間と顔を合わせることがなく、コミュニケーションをとり問題の共有化を図ることが困難。分会では仙台班・宮城野班の二つの班体制で、班活動の定着と強化を重点に「再雇用制度の学習会」「運用改正チラシ配布行動」など、分会独自の取り組みを実行、また「三分会学習交流会」「七区交流会」など成果となる取り組みも。運用改正チラシ配布行動にあたり、討議資料を使った班集会では、乗客の苦情や態度・車内温度・安全確認・車内放送（スポット）の多さ、異常時対応など車掌の負担が増大している実態が出され、効率化の進んだ宮城野運輸区への不安も。◆職場実態。ストレスによる病人が多数おり、組合員の一人は「接客業はやりたくない。一日も早くこの職場から出たい」と希望し、一〇月一日付でテクノへ出向。分会では区長・副区長・総務助役に対し、多数病人が出るのは異常、また会社がメンタルヘルスのアンケートを取ったが、それが活か

される職場環境に改善することや、内勤補助をしている仲間の乗務復帰を求め、話し合いを行ったが具体的な見解なし。地本からの指導を要請。

また多くの職場で健康に障害があり、内勤補助等の軽作業についている人がいる。仙総の福原氏は七月一日付で出向延長三年の発令を受けたが、会社は理由として「仙台支社のルール」

「本人の病気を考えて延長した」と言っている。この理由で発令されるなら、病気を抱えている人は「自分も出向に出されるのではなかいか」と不安を強めている。協定では「病気の人は出向途中であつてもJRに戻す」ことが確認されており、一括和解の趣旨や出向協定に反する。福原氏を早急にJRに戻す闘いの提起を。

◆要員問題。要員不足で休日労働が常態化。宮城野運輸区の東労組は八月一六、一八日限定で、運転士・車掌が休日労働しないことを決定、役員が職場に張り付き組合員に説明を実施。運転士は小田田運輸区から一名助勤、車掌は予備者全員が臨行路で、一人も年休が入らない状態。確かに三日間は休労なしで、東労組役員も「大成功」、しかし現実にはそれ以外の日は毎日が休労であり、役員も休労していることにに対し、不満の声も。会社は若い東労組組合員へ休日労働の業務指示。会社は「休日労働は業務協力の一環であり業務指示する」ということ。東

労組も「休日労働は業務協力であり、業務指示されたら乗務せざるをえない」と意思統一してきたという話。業務指示を拒否したら業務命令を出すのか？協力に命令があるのか？休日労働の業務指示を問題に出来なければ、闘う労働組合ではなく、逆に会社はこの要員でも出来ると自信をつけたのでは。

◆女性社員の問題。会社は約三割程度の割合で運輸職場へ配置の考え。仙台運輸区では女性車掌が三〇名を超え宮城野運輸区も目一杯。今後他の運輸区へ波及。男性社会のシステムの中に、同じ条件で働かされ無理が出ている。結婚・妊娠・出産とライフサイクルが変わった時、仕事を続けるか辞めるか選択させられている。女性社員からは会社に対して不満とあきらめが。一方で男性社員も女性社員の静養休暇や、妊娠から産休・育休休暇と長期に職場から離れるが後補充もなく、常に要員不足できついと不満が。要員問題・女性社員問題に対し、合理化を許さない職場での闘いの提起を要請する。

◆組織対策費。分会では職場討議を行い、根拠が不明確であり反対の意見書を提出。厳正かつ有効な活用と具体的な使用方についての説明を。残念ながら脱退した仲間、乗務中にパンを食べる戒処分を受けたが、それに対し国労組織として闘えなかった不満と、これ

では国労も東労組も変わらない、違うのは試験の合格、金を確実に上げたいから決意したと述べている。組織の強化・拡大には、職場の問題にしっかりと向き合い、おかしいことはおかしいと全体で討論し、許せない合理化と闘う運動が大切。その運動する姿を見て組織拡大に繋がると思っている。

会津若松地区分会 酒井代議員 ◆地区分会の現状と問題点。若松地区分会は現在四二名で来年度には三〇数名に。地区分会は五年前、組合員の減少により、職場単位では分会を形成出来なくなってきたという現状に合わせ設立。当時、組合員は六十数名で組織、若松分連協と各分会の機能を引き継ぎ、執行部体制も機能。しかし職場の統廃合による組合員の転出、退職、脱退等により役員も減少。一方で、JR不採用問題もあり、地域との関わりはなくなっている。地域共闘＝分連協の役割はそのまま、執行部役員の任務・役割が重い負担になり役員の手も足りない現状。分会機能の簡素化・取り組みの見直しを行ってきたが改善出来ない状況。今後三十数名で、分会を組織し、今まで通りの任務・役割では成り立たない。分連協の役割を切り離し、分会だけの機能にすべき。組合員の多い地域と少ない地域



地区分会の現状と問題点。若松地区分会は現在四二名

を同じ体制での維持には限界が。県支部を含め、組織のあり方について、上部機関である地方本部からの検討を要請する。

◆小集団活動の問題点。過日行われた四分交流会第一回幹事会に於いての議論。「組合員が二、三名の職場では、小集団（QC）に入らざるを得ない」という報告や、ある職場では「全く入っていない」また別の職場では「それぞれの判断に任せている」と様々。会社は、職場の活性化とコミュニケーションの向上を目的と説明。職場では何処も同様に要員不足の状況だが、QC発表など（QC活動・提案・サービス推進委員会）に日勤手配で参加させている。常に人が足りないのに年休抑制や休労をさせてまです。我々が小集団に参加する、しないに拘らず、要員不足の中で、通常の業務に弊害が出てきている所に問題が。地方本部として会社に対し、要員の確保問題として、QC活動が業務に必要ならばその活動の全てを時間内の活動とし、必要な要員を確保するよう申し入れを要請する。また組織拡大の観点からも、若い社員、東労組の社員に「国労の人はQCに入らない、やらないう、入っていても参加しない」という悪い誤った先入観をもたれないよう、何処に問題があるのか組織として検討する取り組みが必要。要員確保の問題と合わせ、QC活動に対する問題の改善・取り組みを要請したい。

◆連帯する会に学ぶこと。今年の喜多方連帯する会総会に参加して考え感じた事。国労組合員でない会員の皆さんが自らの足で連帯する会の会費を集める為に会員宅に行くわけだが「いつまでやっているんだ。もう二〇年以上経っている、今年限り」等言われ苦労しているとか、物資販売もなかなか売れないと話が。本当に御苦労様と思った。しかし、その発言した方は連帯する会の行事には、いつも積極的に参加され、叱られるかもしれないが、楽しみながら自分自身の活動をやりきっているように見える。そういう人が何人もいる。そして、自分たちがこの集まりを大切に、自分たちの職場・会社の問題、時には家の話、家族の事を話し、仲間の皆さんと共に考えている。また時に、みんなで集まり、酒を酌み交わしている。今何処の企業・団体でも労働組合の組織が減少・弱体化してきているこの時に、国鉄闘争支援の目的の為に、人々を集めるのが大変難しい時になると素晴らしい事かと。連帯する会に学び、活動する決意を新たに。

仙台信通区分会 渥美代議員



分会の現状と取り組み。メンテナンステ体制

通区分会四〇名を越えている組合員が、現在は二十名。昨年は前分会長を含め五

名の先輩が無事定年退職を迎えた。二年前には分会書記が脱退する事態も発生し、お叱りや励ましの言葉を頂戴。分会役員同士でも家族を含めた不安や問題を本音で話せる雰囲気になったと反省。まずは執行部から立て直しが必要と考え、むずかしい事より執行委員会の後、一杯やろうと。

時には衝突する事もあったが「まずやってみよう」と前向きに活動に取組み、参加率も増加。今年これまでに出来なかった二つの取り組み。

◆一つは三月の春闘に合わせた現場長交渉。二月二日、技セ会議室を借り地本橋本委員長と支部山田書記長の参加の下、現場長交渉に向けた要求作りのため、分会全体集会を開催。安全対策、要員増、職場等の問題が出され、執行委員会でもまとめ、一七項目の改善要求を三月末に分会二役で勤務終了後、技セ長交渉を行った。技セ長は「交渉は別の場所がある」とし、社員の声という「各メセ、各科の打合せで話を」と交渉には応じなかった。

しかしその後、各メセ、技セ各科で職場環境に関する問題があれば提出をとの話。分会が整理した改善項目も示され、申し入れた内容も入っており、例えば「北部現業南側非常階段の手すりのすき間が広く危険なため改修を」については「今年度は出来ないが、二年度地区駅長財源工事で要求したい」また、技セ休養室の時計の設置は直に改善

善。常に職場の問題点を仲間と話し会える雰囲気作りと、粘り強く要求し続ける大切さ、また職場で東労組にも見える形で運動することが必要と感じた。

◆二つ目は組織拡大の取組み。昨年までは具体的な行動はなし。今年は執行委員会、新採者の配属の週末に分会で歓迎会を企画。配属の当日は、事前に技セ長に「新採者に組合の説明を希望。勤務終了後に少し時間を」と話。「時間外のことなので何も言えないが、会社の施設内はだめ、時間は守ってもらいたい」と回答。四名の新採者に組合のチラシと分会の歓迎会の案内を渡し「労働組合で一番大切な団結と仲間を大切に

するのが国労、職場の先輩たちに慣れるためにも分会歓迎会に参加を」と呼びかけた。翌日、声をかけると「昨日の夜、東労組への勧誘があり同期からも加入しないのはおかしいと言われる東労組に加入した。国労の歓迎会には参加出来なくなった」と正直に言われた。

同じ寮に入っている職場の組員が呼び出し、東労組役員と一緒にかなりきつく問い詰め加入させた模様。希望をもって入社した新採者に対する東労組の対応と、寮の入所を義務付ける会社側の意図に強い怒りを覚える。分会では取組みの甘さ、継続的な働きかけが出来ていないなど、反省する点は多くあるが、今回具体的に組織拡大に取組めた原因の一つに昇進試験の間

題があると考え。一括和解以降、分会では四年間で主任職五名を含む、一八名が試験に合格。確かに、東労組の社会人採用一年目で指導職、四年目で主任職合格など差別はあるが、それでも「国労でも試験に合格するし、組合による差別は許さない」と、強い気持ちと自信を持って新採者に加入を進められる雰囲気が出てきた。

◆不採用事件。国労というだけで首を切られた仲間を救う闘いは運動の原点。当事者が納得の行く形での早期解決に向け、団結の意味でもある「力を合わせ結びつくこと」が一番大切。

郡山駅連合分会
菊地代議員



県支部内の取組みについて。県内五名の闘争団で自活体制をしいているが、財政的に、また本人や家族が病気に侵されているなど大変厳しい。闘争団全体が納得する、一日も早い解決を。支部では早期解決に向けた具体的な提起として、JR本会組合員から中央行動に向けた千円カンパの提起をするなど再度この問題に正面から向合う体制を作り、大衆行動・連帯する会の会員拡大などの取組みの強化を確認・意思統一している。

起。現場での闘いの活性化を追求し、現場で解決出来る問題は現場で解決、出来ないものは団交で。七分会九班から二百を超える要求集約。五分会・六班で交渉申し入れ、二職場の拒否を除く四分会・五班で開催し、前向きな回答や改善項目も多数。残り一六六項目は地本に団交要求として要請。

この間支部業務部は三回の担当者会議を開催し、現場での対応を把握してきた。要求集約には仲間が集まる場を作る事と結果をしっかりと返す事が信頼に繋がる。国労が自信を持って取組む事で他労組を巻き込んでいく。職場の中心は国労である事を全体で確認したい。支部は通年闘争と位置付け丁寧に取り組む。経験を重ね対策にも活かす。

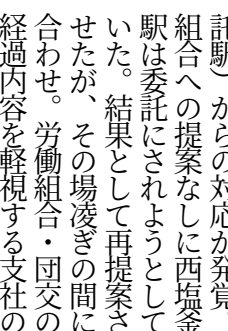
島・若松からの通勤者が多く、災害時の呼び出しは地元の一部の乗務員に限定。三区に跨るクロス通勤と遠距離通勤の解消で改善が図られる。併せて小牛田から郡山への遠距離通勤者が二名おり、長期に亘っている。一日も早い復帰のため取組みの強化を。

◆警越東線の列車妨害。沿線は荒れ放題でジャンゲルの様相。九月、神保・小野新町間で四件立て続けに悪質な列車妨害（工事用鉄柵放置・ポイント石挟み・検障発砲・鉄棒放置）。間違えば大惨事。警察に協力を求めているが、支社が前面に立つべき。また、ワンマン乗務の運転士が負傷状態での対応が全く明らかにされていない。これまでの交渉では運転士が無傷の想定。乗客の生命と安全を守る術なし。安全運行確保の対策を求める。

◆暴力事件の不安。先月、定時運行で郡山駅に到着した乗務員が罵声を浴びた。理由は車内混雑（多客期にも関わらず増結なし）だが、これまでは異常時の遅れの場合と決まっていたが、現在は乗客の気分次第でトラブルが発生し、いつ暴力事件に巻き込まれるか不安。乗客のニーズに応えようとし、ない会社の無責任な対応の結果。労組を問わず緊急の課題であり改善を。

◆職場活性化。県内車掌は若松三名・郡山七名・福島九名。各区他箇所からの通勤者比率が高く、少人数のため三区合同の集会を意識的に開催。ダイヤ改正・春闘・冬期など各要求について各区共通・独自に積み上げをしてきた。郡山運輸区施設での集会を開催。

仙石線駅連合分会
千葉代議員



◆闘争団支援。支部の取組みとして稚内闘争団・家族と直に交流する中で、現状の厳しさと共に勝利するまで闘う決意の重さを痛感。改めて自分の闘いと位置づけて考え行動したい。

◆出向延長問題。東日本大会でも発言した内容は「出向期間三年終了後、一年の延長発令。そして今年七月に三年間の延長発令。仙台支社が主張する、仙台支社独自のルールとは何か。一括和解の際、東日本本部は出向期間は三年以内、延長の際は原則一年・本人同意に基づく事を提起し、協定には原則三年以内が明記されている。本部の回答を」であったが「地方で協議を」は少し寂しい。職場では少なくない数の組合員が病気を抱え働いており、その場合本会に戻るのが筋。仙台ルールを認めれば、同様の問題が繰り返し発生するのでは。組合員が困った場合は直ぐに会社に掛け合う構えと行動を。組合に対する失望や求心力を失うことのないように一日も早い解決を要望する。

◆団交軽視。支社は〇五年三月ダイヤ改で西塩釜駅無人

阿部代議員



氏の家業を援金協力（地本集約四九万二千円）御礼。他に郡工全体での呼び掛けにも別に三五万。◆支部の取組み。「年齢別」に意見を聞く会を約一週間に亘り開催。主な意見は五〇才以上では、制度改善要求（五五・五七才の賃金カット）、五〇才以下では国労組織の先行き・維持、貨物の先行き、車両センターのあり方など率直な意見。

◆要員と遠距離通勤問題。会社は今年の標準要員数を二八七（減一九）としているが、来年度の入場予定車両数は電車四六五両（前年比九四両増）、気動車九九両（前年比四四両増）であり、これは五年前と同様の数字。毎年団交の場で遠距離通勤者の名簿を提出しているが、地本と協力し絶対必要人数として求めたい。

◆アスベスト。八月二三日

に旧型特急車両の外板腐れ修繕作業中、アスベストが見つかった。一昨年の団交でアスベスト車両数を求めたが明確な回答は無く、また車両の調査をしていないと思われ、こうした車両を運用している事は問題。また作業行程に押され、除去作業は後回しにされた。今後の闘いに活かしていく。

車体分会

小松代議員



◆分会の取り組み。今年三月中旬、分会として二度目の会

社施設で集会を地本大沼書記の参加で開催。集会の内容。協力会社の業務拡大に伴い、業務の一部委託化が会社から提案された。退職者の雇用確保がその理由で、車体一科の約八名分の業務を委託後協力会社が担当するといふもの。二月から数回に亘り団交を行い、分会から参加した業務部長を中心として内容報告。分会一人一要求の取りまとめの結果報告と、科長要請行動の取組みについて。今後も春闘時期に施設内での集会を行う。他に支部として六月に東日本本部高野書記長、八月には本部小池執行委員を招き支部集会を施設内で開催している。

◆現場長要請行動。分会代表の私、作業単位の組・班の代表者が個別に科長と話し合いを持つというスタイルで八名が話し合いに。平均で一時間、二時間かかった人も。やはり仕事の改善点や要求はその仕事を担当する人達が直接話をするのが一番。職場では、前々任者から一年半程度で科長が交代し毎年交渉の相手が変わるが、一括和解以降、以前の様な門前払いや不機嫌そうに対応する事も無くなってきた感も。ただ科長の資質に左右されている。相変わらず団体での話し合いと組合の判を押した文書の受け取りについては拒否されており、これからは粘り強く取組んでいく。

◆組織対策。会社行事への参加の取組み。幹総センターでは様々な行事の際の打ち上げ等の飲食会を所内の食堂で行ってきたが、新年会や基地祭りを除き、国労は会社主催の催しには不参加の経緯。しかし四月に若手社員との意見交換会の企画がされ、社員に対し参加の呼びかけがあり、車体分会の組合員三名が参加。周りの反応は、本当に来たかという表情であったと聞く。その後回か食堂を使って同様の催しを開催しているが、以前の様に参加を呼びかけなくなり、後から何の飲み会だったのと聞いて、実態を掴めるといった状況。国労に求めてもらうては困る、若手社員も接してもらうては困るという現象は職場でも、一年以上同じ現場にはつかせないという施策にも現れており、また限定免許等の資格を取らせる等有

利な条件を与え、東労組にいれば優位性を持たせる事を会社は続けてきた。しかし昨年の浦和事件の逮捕者の解雇に端を発した三六未締結問題や、解雇撤回の署名行動に対して、会社が書面で介入するといった事態に、東労組組合員の不安感や、若い社員が青年部の役員を任される事への不満、数年前で他区所に異動される事への不満などを耳にした。それらを覆す力が現在の国労にはなく、組織拡大の取組みの足かせとなっており。しかし徐々にはあるが、交流の機会もあり、他の組合員にも取組みを呼びかけている。大井工場支部の仲間から「若手社員との交流会を開催した所、当人が後で叱られた」との話。浦和事件がありながら未だにこの様な有様。第二の今野慎太郎君を産み出すべく努力していく。今年八月末、国労加入者交流会が開催され、参加した今野君からは「会議ではグリーンスタッフから加入した仲間は、東労組からの半強制的な加入の呼びかけにうんざりし、自分で判断して国労に加入したという話や、親からは非とも国労に入るようにと言われて加入したという話が印象的であった」と報告があった。



鈴木代議員

◆八春闘。郡山信通区分会

分会では団塊の世代の大量退職を

迎える前に分会組織の活性化含め世代交代を図ってきた。○五年には三〇名の分会組織が現在では退職で二三名、一〇月には一人の仲間が退職予定。世代交代後、ほぼ全員が分会役員として協力し合いながら活動を進めてきたが、執行委員会もなかなか開催出来ず、何かあれば「個人対応」が実態。今春闘において、支部から「組合員全員が参加する春闘」の構築に向け「一人一要求」運動と全分会での「現場長交渉の実施」の提起。執行委員会を開催し、全組合員に一要求を取り組むことを確認。結果、全体で六一項目の要求が集約。これだけの問題を分会として把握してこなかった反省点が明らかに。また集約中、各組合員の意図が汲み取れず、再度具体的な内容で提出してもらったなど、三回の執行委員会を開催しながら最終的に一三項目の要求に絞り込んだ。要求書を作る過程で、技とメセとの間で考え方の違い、業務に追われ組合員同士の会話が少ない実態が明らかになり、話し合うことの重要性を改めて感じた。要求書が出来上がり、四月一八日勤務終了後、現分会体制初の現場長申し入れを。会社は「現場には交渉権はない」「どうゆう立場で提出しているのか」「問題があればいつでも話しは聞く」「内容によつては主任会議・安全衛生委員会など利用を」等々、結局要求書は受け取らないものの、要求書をみながら

一時間程度のやり取り。また他労組の組合員に対しては国労の運動が少し見えたのでは。「一人一要求」運動を通しながら不定期だった執行委員会が定例化は運動の前進面。

◆労働条件改善。郡山信通技セでは、高卒・大卒・社会人の平成採用が二五名配属され、技セ全体の四割。会社の課題は技術継承だが、ベテランの大量退職に対応しきれず。会社の考え「技術継承」とは「年間カリキュラムに沿い、若手を研修センターに入所させること」であり、本人の抱えている業務は全て無視され強制的に入所。しかも研修内容によつては即現場で活用・実践出来ないものも多い。結果その尻拭いは残された人で処理、実質的な要員減であり労働強化。一方、中堅である我々も、自分の業務をこなしながら若手に教育するのは容易ではない。これまで本社は「七年で一人前にする」を旗印に施策を展開。現場設備を見たこともないのに「一人前にする」「なつてもらう」と譲らなかつたが、最近になって「七年で一人前」の定義を変更。「七年で先輩の言っている事が理解でき、技術を吸収できる能力を備えている」とし、当初の施策は正に「詭弁」を証明。今年分会から新しい雇用制度を利用してP社に二名が出向。出向先では年齢を問わず連夜作業は当たり前、残業や休日出勤など厳しい労働条件。助役経験者が作

業中に脳梗塞で倒れ長期入院・リハビリを余儀なくされ、ある組合員の「出向発令と同時に天と地がひっくり返ったようだ」との言葉が実態を象徴。新雇用制度においては本人が希望すればJR本体に残れるように改善させると同時に、P社への丸投げを止めさせるためにも設備メンテナンス合理化の見直しを強く求めなければならぬ。分会もより具体的な見直し要求作りに力を入れる。

◆組織強化・拡大。組織拡大は重要な課題。職場では国労組合員が業務の中心を担いつつある。また昇進試験の合格者も増え発言力を強めている。郡山駅連分会での取り組みに学び、信通分会でも組合員の氏名・配属グループ名が入った広告・新採歓迎の挨拶・国労の加入用紙を三点セットにし、手渡し行動を実施。また執行委員会開催を新採配属日に設定し、国労の活動など労働組合の説明を実施する事が出来、当初の「やっても仕方ない」という意見から行動の一步となった。春闘の一人一要求、現場長交渉に向け何度も執行委員会を開催した結果がこうした結果に結びつき、我々も人々に緊張感を感じた。「JRには東労組だけでない」という当たり前のことをアピールしたのだが、この二〇年間で一番の飛躍的な出来事に。現在、業務遂行及び問題解決能力において国労組合員に対する信頼は高まっております、今後、国労組合員



能登井代議員

◆昇進試験

分会内では○五年度から四年度で保技セ四名、信号メセ二名の計六名が指導職試験に合格。今年度は保技セで一〇年以上受験した人が合格。他労組を含めた保技セの合格者は二名と聞き、もう一名はポテシヤル採用の新採。仲間には「差別感はまだ残っている」と話す。会社は日頃「現場力の向上」と言うが、ポテといえども現場に出て日も浅い人間が指導職となっている。機器の使い方やポルトの締め付け具合が分らず、三〇年のベテラン係職に教えられている状態ではないものか、と。またこれまで現場長から再三受験を慫慂され受験したが、これとて受験率が上がったということであり、単に現場長の成績アップが目的ではないか。受験させるからには合格者を増やしてこそ長の株も上がるだろうし、本来そうあるべき、とも。昇職さ

せるには試験のみが全てではなく、経験年数や通常の業務に対する取組みも適切に判断されるべき。今後も不公平・差別感を是正させる取組みが必要。

◆**投排雪保守用車** 新庄には○六年度に導入され、三年間で東日本全体で三二台導入が会社計画。○七年度には自分が訓練対象となり、

短絡走行での保守用車責任者となった。この保守用車にはATS-Pが搭載されており、地上子通過の度非常ブレーキがかかるということも。またロータリー使用時、側雪のある箇所では先端のウイングが限界の六mを超えて広がる、ちよつとした雪圧で波を打つ様になる。ラッセルでは接続部の支柱が曲がるといった不具合が連発。ロータリーからラッセルへの形態変更の際、間接部に雪が挟まると自動変更が不可能に。

○八年度は十月以降、在来線用が二台入る予定。これまで改良を重ねているが、今回は先端翼を強化し、翼を開いた位置で固定するピンを取り付け、投雪筒を折り畳み構造にし、フロンジヤーのシリンドラーの一個増など、強化措置が取られており、

どれほどの成果か、今冬期が楽しみ。また十月には新潟トランスシスでの完成検査があり、組員二名も参加。工場見学と同時に構造や仕組みを把握し、更なる問題点の洗い出しに努めたい。

◆**安全問題** 九月三日、奥羽本線のSG線で、臨時列車運行の連絡が、列車の通

過直前に現場作業員に伝わるといふ事象が発生。一歩間違えば山手貨物や伯備線のような重大な事故に繋がる恐れ。当該組員は「恐ろしくてとても現場に出られない」と話し、他労組からも「また何事も無かったかのように現場に出される。なぜ検討をしないのか?」という声もあり、分会として

も仲間と相談しながら要望書を作成し、所長に対し、要望がある旨を伝えた所、要望書を受け取った。その後、間が空いたが九月二二日、所長から一〇月二日に検討会を行う旨の話があった。検討会の内容など推移を見ながら更に要望などを検討していきたい。

仙台建築分会

若生代議員



◆**出向先の労働条件改善** 分会から四名が出向ビルフィッ

クに三名、メカトロニクスに一名。特にビルフィットの工事課では、昨年度二名の仲間が一〇日前後の年休を失効。建築技士所長に対し、JR本体からの指導を要請しているが解決に至らず。郡山も同様の事態。出向先の労働条件改善に向け、国労として出向先の会社と交渉を持てる様にエリア本部に働きかけを。JR本体からの指導が有効でないならば、当事者間交渉をすべきである。また出向連の活性化を。

◆**調査活動** 宮城DC関係

もあり超勤が多い。他労組の若い人はジンジャーで退勤の打刻をしてから更に残って残業。聞けば月間四〇時間を超えているとのこと。分会で調査し現場長に話をした所「把握していなかった」と謝罪。職場の仲間の状態を把握している事が状況の打開に大切。

◆**年齢による賃金カット** 五五才で一〇%、五七才で二〇%、貨物においては五五才で一気三〇%の賃金カットが行われる。労働時間や業務内容が同様に軽減されれば理解出来るが賃金のみカットでは納得出来ない。五七才の先輩から大会では是非発言してくれと言われてきた。制度改善に向けての取組みの強化を。

◆**昇進試験** 一括和解以降、各職場では合格率がアップの報告があるが、分会では本年度受験者は二名中四名にとどまっている。地本の指示により、毎年申込み時期には分会集会での意思統一を図ろうとするが「今更受験したくない」「若い人と一緒に受験は抵抗がある」など多くの意見があり、

全員での取組みにならないのが現状。討論不足の面もあるが、勤続二〜三ヶ月の人と二五年・三〇年の人が同じ十俵で受験は問題が無いのか。試験制度の見直し、勤続年数や受験回数による、何らかのアドバンテージなど改善に向けての取組みの強化を。

◆**組織対策費** 徴収は決定したが、使い方が大切。地本で要綱を作成すると聞い

ているが、公正・透明な基準を。実践は分会、納入は組員であり、納得のいく使い方を。

台車分会

鈴木代議員



◆**昇進試験** 和解以降三回目となり、

二五名が受験。主任職三名、指導職三名の計六名が合格となった。しかし一七回受験で未だに指導職に合格しない組員が。和解以降、本人は本心に期待をして時間外の勉強会にも出席し努力をしたが、結果は今年も一次試験で不合格。同じ作業をしている作業の班の中で、国労組組員五名が受験し、不合格は本人だけ。本人は「ここまで差別されるとは。平成採用の若者に抜かれるのも頭に来るが、同じ国労の中でも差別されているようで本心にショック。これでは仕事のやる気がなくなり、安心・安全な車両と言われても、どうでもよくなる」と言っている。昇進差別和解以降、組織全体では合格率は上昇し、分会でも明らかに合格者が増えている。和解によって、すぐに差別がなくならない事なくすためには私たち国労がこれからも闘わなくてはならない事は多くの組員が認識。同時にまだ多くの職場では「みせしめ」的に差別され続けている国労組組員がいる事を忘れてはならない。和解当初から言わ

れていた「二〇回以上受験した組員」の扱いについては、指導職合格までは何とか実現すべき。以前から言われているように、二等級も六等級も同じ責任度合いで仕事をしている矛盾は早急に解決すべきというのが現場の声。

◆**組織拡大** 分会では組織拡大の取組みとして話合いが行われ、平成採用者に積極的に関わっていかうと奮闘している。声掛けをするものの、組合の話では突っ込めない。以前よりは国労に対する偏見は薄れているが、しかし彼らは会社に入社し何も知らず東労組に加入するのが当たり前の状況。世話役東労組の組員について、仕事を始め提案・QC活動などの資料作りを積極的にやっており、その間に割り入って国労加入を呼びかけるには、本人に仕事に対しての不満や東労組への不満等が無ければ容易ではない。今後の取組みとして、仕事や遊びなどを通じて付き合いを深め、人間関係を築いていくこと。また同時に、平成採用者だけではなく、分割・民営化以後やむなく国労を脱退した他労組の組員にも関わっていかねばならない。そのためには、会社べつたりの東労組との違いである「おかしいことはおかしい」とハッキリ言う国労の運動を見せて共感を得る事が大切。

組立分会

鈴木代議員



◆**教宣活動** 支部機関紙「団結」は昨年七月から本年六月

の一年間で定期発行が三四号、号外六号、他三三の計四三三号を発行してきた。特に春闘時期は集中して取組み、また会社施設利用のソフトラール大会は一日一試合ずつゲームを行い、翌日の昼に試合結果を号外で発行するなど、組員には好評であった。各カ云の機関紙活動を促進させるため、支部主催の機関紙学校の開催や支部編集委員会を取組む中で、各分会から定期的に機関紙が発行され、組立分会の「ガンバ組立」は年間四〇号を発行するまでになった。支部が先頭になって多くの機関紙を発行してきた事が、支部全体の教宣活動の強化に繋がった。

◆**昇進試験** ○五年和解以降の合格率。指導職、○五年三八%、○六年四五%、○七年三五%、○八年一三%、○九年一四%、○一〇年一五%、○一一年一四%、○一二年一五%、○一三年一四%、○一四年一五%、○一五年一四%、○一六年一五%、○一七年一四%、○一八年一五%、○一九年一四%、○二〇年一五%、○二一年一四%、○二二年一五%、○二三年一四%、○二四年一五%、○二五年一四%、○二六年一五%、○二七年一四%、○二八年一五%、○二九年一四%、○三〇年一五%、○三一年一四%、○三二年一五%、○三三年一四%、○三四年一五%、○三五年一四%、○三六年一五%、○三七年一四%、○三八年一五%、○三九年一四%、○四〇年一五%、○四一年一四%、○四二年一五%、○四三年一四%、○四四年一五%、○四五年一四%、○四六年一五%、○四七年一四%、○四八年一五%、○四九年一四%、○五〇年一五%、○五一年一四%、○五二年一五%、○五三年一四%、○五四年一五%、○五五年一四%、○五六年一五%、○五七年一四%、○五八年一五%、○五九年一四%、○六〇年一五%、○六一年一四%、○六二年一五%、○六三年一四%、○六四年一五%、○六五年一四%、○六六年一五%、○六七年一四%、○六八年一五%、○六九年一四%、○七〇年一五%、○七一年一四%、○七二年一五%、○七三年一四%、○七四年一五%、○七五年一四%、○七六年一五%、○七七年一四%、○七八年一五%、○七九年一四%、○八〇年一五%、○八一年一四%、○八二年一五%、○八三年一四%、○八四年一五%、○八五年一四%、○八六年一五%、○八七年一四%、○八八年一五%、○八九年一四%、○九〇年一五%、○九一年一四%、○九二年一五%、○九三年一四%、○九四年一五%、○九五年一四%、○九六年一五%、○九七年一四%、○九八年一五%、○九九年一四%、○一〇〇年一五%、○一〇一年一四%、○一〇二年一五%、○一〇三年一四%、○一〇四年一五%、○一〇五年一四%、○一〇六年一五%、○一〇七年一四%、○一〇八年一五%、○一〇九年一四%、○一一〇年一五%、○一一一年一四%、○一一二年一五%、○一一三年一四%、○一一四年一五%、○一一五年一四%、○一一六年一五%、○一一七年一四%、○一一八年一五%、○一一九年一四%、○一二〇年一五%、○一二一年一四%、○一二二年一五%、○一二三年一四%、○一二四年一五%、○一二五年一四%、○一二六年一五%、○一二七年一四%、○一二八年一五%、○一二九年一四%、○一三〇年一五%、○一三一年一四%、○一三二年一五%、○一三三年一四%、○一三四年一五%、○一三五年一四%、○一三六年一五%、○一三七年一四%、○一三八年一五%、○一三九年一四%、○一四〇年一五%、○一四一年一四%、○一四二年一五%、○一四三年一四%、○一四四年一五%、○一四五年一四%、○一四六年一五%、○一四七年一四%、○一四八年一五%、○一四九年一四%、○一五〇年一五%、○一五一年一四%、○一五二年一五%、○一五三年一四%、○一五四年一五%、○一五五年一四%、○一五六年一五%、○一五七年一四%、○一五八年一五%、○一五九年一四%、○一六〇年一五%、○一六一年一四%、○一六二年一五%、○一六三年一四%、○一六四年一五%、○一六五年一四%、○一六六年一五%、○一六七年一四%、○一六八年一五%、○一六九年一四%、○一七〇年一五%、○一七一年一四%、○一七二年一五%、○一七三年一四%、○一七四年一五%、○一七五年一四%、○一七六年一五%、○一七七年一四%、○一七八年一五%、○一七九年一四%、○一八〇年一五%、○一八一年一四%、○一八二年一五%、○一八三年一四%、○一八四年一五%、○一八五年一四%、○一八六年一五%、○一八七年一四%、○一八八年一五%、○一八九年一四%、○一九〇年一五%、○一九一年一四%、○一九二年一五%、○一九三年一四%、○一九四年一五%、○一九五年一四%、○一九六年一五%、○一九七年一四%、○一九八年一五%、○一九九年一四%、○二〇〇年一五%、○二〇一年一四%、○二〇二年一五%、○二〇三年一四%、○二〇四年一五%、○二〇五年一四%、○二〇六年一五%、○二〇七年一四%、○二〇八年一五%、○二〇九年一四%、○二一〇年一五%、○二一一年一四%、○二一二年一五%、○二一三年一四%、○二一四年一五%、○二一五年一四%、○二一六年一五%、○二一七年一四%、○二一八年一五%、○二一九年一四%、○二二〇年一五%、○二二一年一四%、○二二二年一五%、○二二三年一四%、○二二四年一五%、○二二五年一四%、○二二六年一五%、○二二七年一四%、○二二八年一五%、○二二九年一四%、○二三〇年一五%、○二三一年一四%、○二三二年一五%、○二三三年一四%、○二三四年一五%、○二三五年一四%、○二三六年一五%、○二三七年一四%、○二三八年一五%、○二三九年一四%、○二四〇年一五%、○二四一年一四%、○二四二年一五%、○二四三年一四%、○二四四年一五%、○二四五年一四%、○二四六年一五%、○二四七年一四%、○二四八年一五%、○二四九年一四%、○二五〇年一五%、○二五一年一四%、○二五二年一五%、○二五三年一四%、○二五四年一五%、○二五五年一四%、○二五六年一五%、○二五七年一四%、○二五八年一五%、○二五九年一四%、○二六〇年一五%、○二六一年一四%、○二六二年一五%、○二六三年一四%、○二六四年一五%、○二六五年一四%、○二六六年一五%、○二六七年一四%、○二六八年一五%、○二六九年一四%、○二七〇年一五%、○二七一年一四%、○二七二年一五%、○二七三年一四%、○二七四年一五%、○二七五年一四%、○二七六年一五%、○二七七年一四%、○二七八年一五%、○二七九年一四%、○二八〇年一五%、○二八一年一四%、○二八二年一五%、○二八三年一四%、○二八四年一五%、○二八五年一四%、○二八六年一五%、○二八七年一四%、○二八八年一五%、○二八九年一四%、○二九〇年一五%、○二九一年一四%、○二九二年一五%、○二九三年一四%、○二九四年一五%、○二九五年一四%、○二九六年一五%、○二九七年一四%、○二九八年一五%、○二九九年一四%、○三〇〇年一五%、○三〇一年一四%、○三〇二年一五%、○三〇三年一四%、○三〇四年一五%、○三〇五年一四%、○三〇六年一五%、○三〇七年一四%、○三〇八年一五%、○三〇九年一四%、○三一〇年一五%、○三一一年一四%、○三一二年一五%、○三一三年一四%、○三一四年一五%、○三一五年一四%、○三一六年一五%、○三一七年一四%、○三一八年一五%、○三一九年一四%、○三二〇年一五%、○三二一年一四%、○三二二年一五%、○三二三年一四%、○三二四年一五%、○三二五年一四%、○三二六年一五%、○三二七年一四%、○三二八年一五%、○三二九年一四%、○三三〇年一五%、○三三一年一四%、○三三二年一五%、○三三三年一四%、○三三四年一五%、○三三五年一四%、○三三六年一五%、○三三七年一四%、○三三八年一五%、○三三九年一四%、○三四〇年一五%、○三四一年一四%、○三四二年一五%、○三四三年一四%、○三四四年一五%、○三四五年一四%、○三四六年一五%、○三四七年一四%、○三四八年一五%、○三四九年一四%、○三五〇年一五%、○三五一年一四%、○三五二年一五%、○三五三年一四%、○三五四年一五%、○三五五年一四%、○三五六年一五%、○三五七年一四%、○三五八年一五%、○三五九年一四%、○三六〇年一五%、○三六一年一四%、○三六二年一五%、○三六三年一四%、○三六四年一五%、○三六五年一四%、○三六六年一五%、○三六七年一四%、○三六八年一五%、○三六九年一四%、○三七〇年一五%、○三七一年一四%、○三七二年一五%、○三七三年一四%、○三七四年一五%、○三七五年一四%、○三七六年一五%、○三七七年一四%、○三七八年一五%、○三七九年一四%、○三八〇年一五%、○三八一年一四%、○三八二年一五%、○三八三年一四%、○三八四年一五%、○三八五年一四%、○三八六年一五%、○三八七年一四%、○三八八年一五%、○三八九年一四%、○三九〇年一五%、○三九一年一四%、○三九二年一五%、○三九三年一四%、○三九四年一五%、○三九五年一四%、○三九六年一五%、○三九七年一四%、○三九八年一五%、○三九九年一四%、○四〇〇年一五%、○四〇一年一四%、○四〇二年一五%、○四〇三年一四%、○四〇四年一五%、○四〇五年一四%、○四〇六年一五%、○四〇七年一四%、○四〇八年一五%、○四〇九年一四%、○四一〇年一五%、○四一一年一四%、○四一二年一五%、○四一三年一四%、○四一四年一五%、○四一五年一四%、○四一六年一五%、○四一七年一四%、○四一八年一五%、○四一九年一四%、○四二〇年一五%、○四二一年一四%、○四二二年一五%、○四二三年一四%、○四二四年一五%、○四二五年一四%、○四二六年一五%、○四二七年一四%、○四二八年一五%、○四二九年一四%、○四三〇年一五%、○四三一年一四%、○四三二年一五%、○四三三年一四%、○四三四年一五%、○四三五年一四%、○四三六年一五%、○四三七年一四%、○四三八年一五%、○四三九年一四%、○四四〇年一五%、○四四一年一四%、○四四二年一五%、○四四三年一四%、○四四四年一五%、○四四五年一四%、○四四六年一五%、○四四七年一四%、○四四八年一五%、○四四九年一四%、○四五〇年一五%、○四五一年一四%、○四五二年一五%、○四五三年一四%、○四五四年一五%、○四五五年一四%、○四五六年一五%、○四五七年一四%、○四五八年一五%、○四五九年一四%、○四六〇年一五%、○四六一年一四%、○四六二年一五%、○四六三年一四%、○四六四年一五%、○四六五年一四%、○四六六年一五%、○四六七年一四%、○四六八年一五%、○四六九年一四%、○四七〇年一五%、○四七一年一四%、○四七二年一五%、○四七三年一四%、○四七四年一五%、○四七五年一四%、○四七六年一五%、○四七七年一四%、○四七八年一五%、○四七九年一四%、○四八〇年一五%、○四八一年一四%、○四八二年一五%、○四八三年一四%、○四八四年一五%、○四八五年一四%、○四八六年一五%、○四八七年一四%、○四八八年一五%、○四八九年一四%、○四九〇年一五%、○四九一年一四%、○四九二年一五%、○四九三年一四%、○四九四年一五%、○四九五年一四%、○四九六年一五%、○四九七年一四%、○四九八年一五%、○四九九年一四%、○五〇〇年一五%、○五〇一年一四%、○五〇二年一五%、○五〇三年一四%、○五〇四年一五%、○五〇五年一四%、○五〇六年一五%、○五〇七年一四%、○五〇八年一五%、○五〇九年一四%、○五一〇年一五%、○五一一年一四%、○五一二年一五%、○五一三年一四%、○五一四年一五%、○五一五年一四%、○五一六年一五%、○五一七年一四%、○五一八年一五%、○五一九年一四%、○五二〇年一五%、○五二一年一四%、○五二二年一五%、○五二三年一四%、○五二四年一五%、○五二五年一四%、○五二六年一五%、○五二七年一四%、○五二八年一五%、○五二九年一四%、○五三〇年一五%、○五三一年一四%、○五三二年一五%、○五三三年一四%、○五三四年一五%、○五三五年一四%、○五三六年一五%、○五三七年一四%、○五三八年一五%、○五三九年一四%、○五四〇年一五%、○五四一年一四%、○五四二年一五%、○五四三年一四%、○五四四年一五%、○五四五年一四%、○五四六年一五%、○五四七年一四%、○五四八年一五%、○五四九年一四%、○五五〇年一五%、○五五一年一四%、○五五二年一五%、○五五三年一四%、○五五四年一五%、○五五五年一四%、○五五六年一五%、○五五七年一四%、○五五八年一五%、○五五九年一四%、○五六〇年一五%、○五六一年一四%、○五六二年一五%、○五六三年一四%、○五六四年一五%、○五六五年一四%、○五六六年一五%、○五六七年一四%、○五六八年一五%、○五六九年一四%、○五七〇年一五%、○五七一年一四%、○五七二年一五%、○五七三年一四%、○五七四年一五%、○五七五年一四%、○五七六年一五%、○五七七年一四%、○五七八年一五%、○五七九年一四%、○五八〇年一五%、○五八一年一四%、○五八二年一五%、○五八三年一四%、○五八四年一五%、○五八五年一四%、○五八六年一五%、○五八七年一四%、○五八八年一五%、○五八九年一四%、○五九〇年一五%、○五九一年一四%、○五九二年一五%、○五九三年一四%、○五九四年一五%、○五九五年一四%、○五九六年一五%、○五九七年一四%、○五九八年一五%、○五九九年一四%、○六〇〇年一五%、○六〇一年一四%、○六〇二年一五%、○六〇三年一四%、○六〇四年一五%、○六〇五年一四%、○六〇六年一五%、○六〇七年一四%、○六〇八年一五%、○六〇九年一四%、○六一〇年一五%、○六一一年一四%、○六一二年一五%、○六一三年一四%、○六一四年一五%、○六一五年一四%、○六一六年一五%、○六一七年一四%、○六一八年一五%、○六一九年一四%、○六二〇年一五%、○六二一年一四%、○六二二年一五%、○六二三年一四%、○六二四年一五%、○六二五年一四%、○六二六年一五%、○六二七年一四%、○六二八年一五%、○六二九年一四%、○六三〇年一五%、○六三一年一四%、○六三二年一五%、○六三三年一四%、○六三四年一五%、○六三五年一四%、○六三六年一五%、○六三七年一四%、○六三八年一五%、○六三九年一四%、○六四〇年一五%、○六四一年一四%、○六四二年一五%、○六四三年一四%、○六四四年一五%、○六四五年一四%、○六四六年一五%、○六四七年一四%、○六四八年一五%、○六四九年一四%、○六五〇年一五%、○六五一年一四%、○六五二年一五%、○六五三年一四%、○六五四年一五%、○六五五年一四%、○六五六年一五%、○六五七年一四%、○六五八年一五%、○六五九年一四%、○六六〇年一五%、○六六一年一四%、○六六二年一五%、○六六三年一四%、○六六四年一五%、○六六五年一四%、○六六六年一五%、○六六七年一四%、○六六八年一五%、○六六九年一四%、○六七〇年一五%、○六七一年一四%、○六七二年一五%、○六七三年一四%、○六七四年一五%、○六七五年一四%、○六七六年一五%、○六七七年一四%、○六七八年一五%、○六七九年一四%、○六八〇年一五%、○六八一年一四%、○六八二年一五%、○六八三年一四%、○六八四年一五%、○六八五年一四%、○六八六年一五%、○六八七年一四%、○六八八年一五%、○六八九年一四%、○六九〇年一五%、○六九一年一四%、○六九二年一五%、○六九三年一四%、○六九四年一五%、○六九五年一四%、○六九六年一五%、○六九七年一四%、○六九八年一五%、○六九九年一四%、○七〇〇年一五%、○七〇一年一四%、○七〇二年一五%、○七〇三年一四%、○七〇四年一五%、○七〇五年一四%、○七〇六年一五%、○七〇七年一四%、○七〇八年一五%、○七〇九年一四%、○七一〇年一五%、○七一一年一四%、○七一二年一五%、○七一三年一四%、○七一四年一五%、○七一五年一四%、○七一六年一五%、○七一七年一四%、○七一八年一五%、○七一九年一四%、○七二〇年一五%、○七二一年一四%、○七二二年一五%、○七二三年一四%、○七二四年一五%、○七二五年一四%、○七二六年一五%、○七二七年一四%、○七二八年一五%、○七二九年一四%、○七三〇年一五%、○七三一年一四%、○七三二年一五%、○七三三年一四%、○七三四年一五%、○七三五年一四%、○七三六年一五%、○七三七年一四%、○七三八年一五%、○七三九年一四%、○七四〇年一五%、○七四一年一四%、○七四二年一五%、○七四三年一四%、○七四四年一五%、○七四五年一四%、○七四六年一五%、○七四七年一四%、○七四八年一五%、○七四九年一四%、○七五〇年一五%、○七五一年一四%、○七五二年一五%、○七五三年一四%、○七五四年一五%、○七五五年一四%、○七五六年一五%、○七五七年一四%、○七五八年一五%、○七五九年一四%、○七六〇年一五%、○七六一年一四%、○七六二年一五%、○七六三年一四%、○七六四年一五%、○七六五年一四%、○七六六年一五%、○七六七年一四%、○七六八年一五%、○七六九年一四%、○七七〇年一五%、○七七一年一四%、○七七二年一五%、○七七三年一四%、○七七四年一五%、○七七五年一四%、○七七六年一五%、○七七七年一四%、○七七八年一五%、○七七九年一四%、○七八〇年一五%、○七八一年一四%、○七八二年一五%、○七八三年一四%、○七八四年一五%、○七八五年一四%、○七八六年一五%、○七八七年一四%、○七八八年一五%、○七八九年一四%、○七九〇年一五%、○七九一年一四%、○七九二年一五%、○七九三年一四%、○七九四年一五%、○七九五年一四%、○七九六年一五%、○七九七年一四%、○七九八年一五%、○七九九年一四%、○八〇〇年一五%、○八〇一年一四%、○八〇二年一五%、○八〇三年一四%、○八〇四年一五%、○八〇五年一四%、○八〇六年一五%、○八〇七年一四%、○八〇八年一五%、○八〇九年一四%、○八一〇年一五%、○八一一一年一四%、○八一二年一五%、○八一三年一四%、○八一四年一五%、○八一五年一四%、○八一六年一五%、○八一七年一四%、○八一八年一五%、○八一九年一四%、○八二〇年一五%、○八二一年一四%、○八二二年一五%、○八二三年一四%、○八二四年一五%、○八二五年一四%、○八二六年一五%、○八二七年一四%、○八二八年一五%、○八二九年一四%、○八三〇年一五%、○八三一年一四%、○八三二年一五%、○八三三年一四%、○八三四年一五%、○八三五年一四%、○八三六年一五%、○八三七年一四%、○八三八年一五%、○八三九年一四%、○八四〇年一五%、○八四一年一四%、○八四二年一五%、○八四三年一四%、○八四四年一五%、○八四五年一四%、○八四六年一五%、○八四七年一四%、○八四八年一五%、○八四九年一四%、○八五〇年一五%、○八五一年一四%、○八五二年一五%、○八五三年一四%、○八五四年一五%、○八五五年一四%、○八五六年一五%、○八五七年一四%、○八五八年一五%、○八五九年一四%、○八六〇年一五%、○八六一年一四%、○八六二年一五%、○八六三年一四%、○八六四年一五%、○八六五年一四%、○八六六年一五%、○八六七年一四%、○八六八年一五%、○八六九年一四%、○八七〇年一五%、○八七一年一四%、○八七二年一五%、○八七三年一四%、○八七四年一五%、○八七五年一四%、○八七六年一五%、○八七七年一四%、○八七八年一五%、○八七九年一四%、○八八〇年一五%、○八八一年一四%、○八八二年一五%、○八八三年一四%、○八八四年一五%、○八八五年一四%、○八八六年一五%、○八八七年一四%、○八八八年一五%、○八八九年一四%、○八九〇年一五%、○八九一年一四%、○八九二年一五%、○八九三年一四%、○八九四年一五%、○八九五年一四%、○八九六年一五%、○八九七年一四%、○八九八年一五%、○八九九年一四%、○九〇〇年一五%、○九〇一年一四%、○九〇二年一五%、○九〇三年一四%、○九〇四年一五%、○九〇五年一四%、○九〇六年一五%、○九〇七年一四%、○九〇八年一五%、○九〇九年一四%、○九一〇年一五%、○九一一一年一四%、○九一二年一五%、○九一三年一四%、○九一四年一五%、○九一五年一四%、○九一六年一五%、○九一七年一四%、○九一八年一五%、○九一九年一四%、○九二〇年一五%、○九二一年一四%、○九二二年一五%、○九二三年一四%、○九二四年一五%、○九二五年一四%、○九二六年一五%、○九二七年一四%、○九二八年一五%、○九二九年一四%、○九三〇年一五%、○九三一年一四%、○九三二年一五%、○九三三年一四%、○九三四年一五%、○九三五年一四%、○九三六年一五%、○九三七年一四%、○九三八年一五%、○九三九年一四%、○九四〇年一五%、○九四一年一四%、○九四二年一五%、○九四三年一四%、○九四四年一五%、○九四五年一四%、○九四六年一五%、○九四七年一四%、○九四八年一五%、○九四九年一四%、○九五〇年一五%、○九五一年一四%、○九五二年一五%、○九五三年一四%、○九五四年一五%、○九五五年一四%、○九五六年一五%、○九五七年一四%、○九五八年一五%、○九五九年一四%、○九六〇年一五%、○九六一年一四%、○九六二年一五%、○九六三年一四%、○九六四年一五%、○九六五年一四%、○九六六年一五%、○九六七年一四%、○九六八年一五%、○九六九年一四%、○九七〇年一五%、○九七一年一四%、○九七二年一五%、○九七三年一四%、○九七四年一五%、○九七五年一四%、○九七六年一五%、○九七七年一四%、○九七八年一五%、○九七九年一四%、○九八〇年一五%、○九八一年一四%、○九八二年一五%、○九八三年一四%、○九八四年一五%、○九八五年一四%、○九八六年一五%、○九八七年一四%、○九八八年一五%、○九八九年一四%、○九九〇年一五%、○九九一年一四%、○九九二年一五%、○九九三年一四%、○九九四年一五%、○九九五年一四%、○九九六年一五%、○九九七年一四%、○九九八年一五%、○九九九年一四%、○一〇〇〇年一五%、○一〇〇一年一四%、○一〇〇二年一五%、○一〇〇三年一四%、○一〇〇四年一五%、○一〇〇五年一四%、○一〇〇六年一五%、○一〇〇七年一四%、○一〇〇八年一五%、○一〇〇九年一四%、○一〇一〇年一五%、○一〇一一一年一四%、○一〇一二年一五%、○一〇一三年一四%、○一〇一四年一五%、○一〇一五年一四%、○一〇一六年一五%、○一〇一七年一四%、○一〇一八年一五%、○一〇一九年一四%、○一〇二〇年一五%、○一〇二一年一四%、○一〇二二年一五%、○一〇二三年一四%、○一〇二四年一五%、○一〇二五年一四%、○一〇二六年一五%、○一〇二七年一四%、○一〇二八年一五%、○一〇二九年一四%、○一〇三〇年一五%、○一〇三一年一四%、○一〇三二年一五%、○一〇三三年一四%、○一〇三四年一五%、○一〇三五年一四%、○一〇三六年一五%、○一〇三七年一四%、○一〇三八年一五%、○一〇三九年一四%、○一〇四〇年一五%、○一〇四一年一四%、○一〇四二年一五%、○一〇四三年一四%、○一〇四四年一五%、○一〇四五年一四%、○一〇四六年一五%、○一〇四七年一四%、○一〇四八年一五%、○一〇四九年一四%、○一〇五〇年一五%、○一〇五一年一四%、○一〇五二年一五%、○一〇五三年一四%、○一〇五四年一五%、○一〇五五年一四%、○一〇五六年一五%、○一〇五七年一四%、○一〇五八年一五%、○一〇五九年一四%、○一〇六〇年一五%、○一〇六一年一四%、○一〇六二年一五%、○一〇六三年一四%、○一〇六四年一五%、○一〇六五年一四%、○一〇六六年一五%、○一〇六七年一四%、○一〇六八年一五%、○一〇六九年一四%、○一〇七〇年一五%、○一〇七一年一四%、○一〇七二年一五%、○一〇七三年一四%、○一〇七四年一五%、○一〇七五年一四%、○一〇七六年一五%、○一〇七七年一四%、○一〇七八年一五%、○一〇七九年一四%、○一〇八〇年一五%、○一〇八一年一四%、○一〇八二年一五%、○一〇八三年一四%、○一〇八四年一五%、○一〇八五年一四%、○一〇八六年一五%、○一〇八七年一四%、○一〇八八年一五%、○一〇八九年一四%、○一〇九〇年一五%、○一〇九一年一四%、○一〇九二年一五%、○一〇九三年一四%、○一〇九四年一五%、○一〇九五年一四%、○一〇九六年一五%、○一〇九七年一四%、○一〇九八年一五%、○一〇九九年一四%、○一一〇〇年一五%、○一一〇一年一四%、○一一〇二年一五%、○一一〇三年一四%、○一一〇四年一五%、○一一〇五年一四%、○一一〇六年一五%、○一一〇七年一四%、○一一〇八年一五%、○一一〇九年一四%、○一一一〇年一五%、○一一一一一年一四%、○一一一二年一五%、○一一一三年一四%、○一一一四年一五%、○一一一五年一四%、○一一一六年一五%、○一一一七年一四%、○一一一八年一五%、○一一一九年一四%、○一一二〇年一五%、○一一二一年一四%、○一一二二年一五%、○一一二三年一四%、○一一二四年一五%、○一一二五年一四%、○一一二六年一五%、○一一二七年一四%、○一一二八年一五%、○一一二九年一四%、○一一三〇年一五%、○一一三一年一四%、○一一三二年一五%、○一一三三年一四%、○一一三四年一五%、○一一三五年一四%、○一一三六年一五%、○一一三七年一四%、○一一三八年一五%、○一一三九年一四%、○一一四〇年一五%、○一一四一年一四%、○一一四二年一五%、○一一四三年一四%、○一一四四年一

◆TS勤務問題。支社には事実の確認と、勤務発表時に勤務のあり方を出すやり方をするのは乱暴・問題であると投げかけてある。分會と相談し、問題点については申し入れを行う。 ◆ワンマン問題。要員・安全・異常時の扱い問題も含め七月に交渉を行っている。ツーマンに戻せと機会ある毎に主張。安全問題、プロジェクト会議でも議論し、問題点については今後も提起・主張していく。 ◆地震問題。各支部業務部長会議で、各支部の業務部へ六月一四日に発生した地震を含めての職場の問題点を上げてもらいたいと提起。各支部へ問題点をあげてもらいたい。 ◆組織対策費。本部からの運用についての連絡では本部・エリア本部・地本にあり、地本の内容は①地方本部内の組織拡大運動について援助する②各組織経験交流集會等の会議に活用するとなっている。具体的な内容については地方本部の取り扱いによるとされ、たたき台を作成し執行委員会に諮り、合意が得られ承認されれば各支部の代表者に運用基準として提案をしたい。今後も質問・意見に耳を傾けていく。 ◆選挙区分割。基本的考え方は規約通り。選挙区は支部毎であり、支部の要請があれば承認してきた経過。結果として大選挙区・小選挙区が発生した。今回の福島県の扱いは規約から大分外れており、チェック・点検	しなかった地本の反省はある。基本は三〇名に一人。しかし選挙区を認めるとあり、公平性を損なわないようにチェックし、扱いを決定していく。 ◆主張文の扱い。選挙規約には触れておらず選管が認めているもの。情報配布の速度を考えれば、投票日まで届かないことも。手立てを考える。 ◆出向者の扱い。声を聞けとの指摘。地本全体では設備関係を中心に多くいる。出向連や工務協、分會などの括りで問題点を集約し、改善に努めている。仙総では全体で三名で、支部は毎年激励会を開催し、その中でも問題点を出してもらい、支部を通じて聞いている。委員長も参加し話をしており、今後も話を聞いている。福原氏の扱いについては一〇月に交渉を予定。一日も早く、三年という期限を待たずに本体に戻るよう努力する。 ◆諸手当。寒冷地手当は地域的な矛盾を抱えているのは事実。先日九月の各地方業務部長会議では、原油高騰を受けての見直しと、要求を提出し取組みを強めるとし、一〇月二二日にその内容について意思統一を図る。都市手当も同様の矛盾があり、横浜支社では同じ線区に三つの異なる手当が存在する。交通費の取り扱い。他JR・私鉄、第三セクターなどの利用は東日本では四万まで全額負担の扱い。超えた部分は一万を限度に半額負担。現行でも目	己負担を強いられている人がある。年収六六〇万を超えると課税対象という税制上の問題を除いても、今後仮に青森まで新幹線が延伸した場合の第三セクターの費用負担は現行の四万では届かず。自家用車で通勤も燃料費高騰で大変な実態。通勤費の改善要求を作成し、取り組みを進める。 ◆基本給の減額。これまでも五五才以上の基本給の減額措置と第二基本給廃止を要求してきたが、実現していない。制度要求については年内に解決を図りたい。数年後には六五才になっても満額支給されない年代に入る。年金制度の改善によるものだが我々の要求としては段階的に定年年齢の引き上げをすべきと求めている。エルダーとの関係も含め、定年年齢のあり方や減額廃止の議論をしていく。 ◆設備メンテナンス体制。黒磯での感電死亡事故は、JRから見ても孫受け会社の社長の子息。打ち合わせ段階では工事対象外にも関わらず、このような事故が発生している。この間施設の検討委員会を重ね、これまでの合理化施策において直外区分の取り扱いがハッキリしているのか、そうであればしっかりと守れと踏み込むのかと議論。職場総点検・安全総点検で各職場の実態調査を行い集約し改善を求める取り組みを行う。 ◆女性問題。制度改善要求として、例えば女性が静養休暇を兼ねなく取得できる職場環境をしっかりと作るべきと提起してきた。出産後もその子供を預けることが出来るような施設を作ることが重要であると申し入れた。ただ十分とは言えず、職場によっては理解や合意形成がなされずに、結果として静養休暇を請求しきれずに、年休で処理していることも。要員問題にも繋がり力を注ぐ。また契約社員は購入券・年休・カフェテリア・寮などの福利厚生全てに劣り、または無い状況。正社員並みの取り扱いをすべき。また一年間働いた場合は正社員化すべきというルールを要求。 ◆乗務員の要員問題。七月の交渉で会社は九・一二月に車掌・運転士になる人数を明らかにし、休労問題も含め緩くなるとしている。しかし休労問題はこの間一向に改善されていないこともあり、運協と今後も検討・協議をしていく。 ◆職場要求。福島県支部からの一六六項目の職場要求は、今後窓口間で精査する。解消出来ないものについては再度申し入れを起す。 ◆車両の問題。乗り換える場合に四両から二両になるなど、異常時の問題と合せて議論をしている。支社も車の要求を本社へ上げている状況。 ◆労資会の開催。和解やあつせんの内容については共通認識と闘いの方向性を確認の上でも必要。検討する。 ◆貨物配転。滝田氏の問題。貨物東北支社と交渉するもすんなり行かない状況。東北貨物協議会と連携を取り、	早く少しでも近くにという取り組みを強めたい。 ◆出向問題。福原氏の延長だが十月に団交を予定。仙台支社の独自ルールとは会社によれば五十二才から五五才、五五才から五七才、五七才から六〇才というラーフサイクルの切り替え（退職時期などの制度）の年令を言っている。会社はこの時期に合わせて出向の延長をしてきており、これまでもそうした事例はあったと思うがそれは延長を希望し、受け入れたということ。これを福原氏に当てはめるのは間違いと指摘している。運用が出向協定のどこに書いてあるのかと投げかけており、団交でも具体的な要求項目としてあげている。エリア大会の回答では「支社でやれ」だけではなく、この発令以降エリア本部から本社へ話をし、本社から支社へ問題にならないよう働きかけたが、機能しなかった。協定では三年以内、延長もありえるという中身。組合側として延長を一年にと主張しているが、会社側は明確な返答をなし。ただ、希望しない延長はすべきでなく、戻せという立場で団交を求めていく、というのがエリア大会の回答。 ◆遠距離通勤。少しずつであるが、遠距離通勤・単身赴任の解消が図られている。一方で乗務員区では呼び出しは地元の間が負担を強いられ、遠距離通勤者は遠距離通勤で負担を強いられるという問題。解消には職場の声が必要。国労組織	だけでなく負担がかかっている現状の改善に取り組みを強める。 ◆ワンマン運転士の負傷時対応。本社での交渉時に「負傷し防護無線発砲出来ない場合どうするのだ」との問いに、会社は「運転士が手を離しても、一定の間が経過した場合にブレーキがかかるシステムを持つていれば、法的にはクリア」との回答。ただ、本当にそれで良いのか、という議論は今後もしていく。 ◆財団法人国労会館について。法人をめぐる新しい法律が秋以降実施される。状況については全国大会では資料も含め代議員にはここ数年來説明。具体的手続きの見通しがついた段階で本部から説明があると思う。 ◆新雇用制度。エルダー社員については雇用場が無い場合もあり、若松地区はその典型。近くて郡山、または福島県の職場が幹旋されるといのが実情。業務部の会議でも「幹旋する箇所が無い地域に限定でも、六〇才以降もJRで働くことの出来るルールを作るべき」との指摘があった。継続して検討をしていく。 ◆技術の継承。保線・電気など技術の継承は深刻な課題。例えば電力で言えばメセに変電経験者が居なくなりつつあるが、設備メンテの交渉では必ずメセに経験者を置くというのが約束。仮に技セから配置するとなれば要員需給も含め大変なことになる。交渉で決定した事項を守れと踏み込むこ	とを検討している。 ◆P社毎の団交。そこに組合員が存在すれば交渉出来るというのは労組法上当然。ただし労働協約を締結していない状況で、相手がしっかりと向き合うかは疑問。よってそこに分會を結成することが必要となる。エリアでは昨年の大会から各P社の分會作りを考えようと提起した。現在まで千葉地本が結成をしているが進んでいない現状。当面、JR東に對し、P社毎に労働条件改善の申し入れを年内に行い、JRが各P社に正確に伝えること。そしてエリア本部として各P社の本社に要請し、交渉権のあり方について接近をしていく。 ◆昇進試験。昇進協定の議事録でも受験回数は意欲の現われと確認している。公式・非公公式あるが一定回数以上の受験者に対する配慮と努力を求めている。またエリア大会では改めて取り組みの進め方について検討させてもらうと約束。今後各地方の代表者を含めて具体的に相談に入りたい。 ◆アスベスト。四八一系の車両から出たということだが、会社の対応がタイムリーであったか、確かめたい。 ◆ビックロモ。本社本部間で二回の交渉を重ねてきた。投排雪筒では設計上無理とされていたものが、改善がされ意義のあるもの。今冬での作業を見極めることが大切。 ◆安全問題。奥羽SG線の臨時列車の事象は初めて。詳細報告を。
--	---	---	--	---	--