

第64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. 2567
2009年12月1日
発行責任者 橋本 昭二
編集責任者 武田 昌仙

10月18・19日の両日に開催された、第64回定期地方大会の概要については、既に国労仙台2565号において報告されているが、今号では、全代議員の発言を掲載する。

経過・予算に対する質疑

仙総支部・組立分会
飯塚代議員



◆組織対策費の活用状況
◆会館。テナント撤退による財政環境報告は理解したが、今後の具体的な方向性の提起を。
◆春闘について。要求作成から実現に向けて。昨年12月、一人一要求を基本に集約。今年1月に班毎に組合員集会を四箇所で開催。要求を執行委員会に124項目に集約。更に現場長への要望書47項目と09年度車セ業務改善への要求に集約。現場では3月9日の時間外、三役と科長が要望書の内容について話し合いを行い、組合員にはその内容を文書で配布。
団交についても各職場から参加し、15項目の要求実現に向け取り組みを。結果、

少しづつではあるが前進が図られ、継続した取り組みが必要。

◆大衆行動。3月5日の支部総決起集会と交流会、6日の国労東北総決起集会と工作協議会の交流会、7日の仙台総行動と分会団結会へ参加し、精一杯の取り組み。派遣切り・失業率の悪化・世界的不況が日本にも波及する状況での春闘だったが、打破に向け、非正規労働者への連帯など仙台総行動も幅を広げた連帯が必要でないか。

◆施設利用。執行部で議論し、3月17日の昼休みにテニカルセンターで開催。地本橋本委員長と支部庄司委員長から春闘情勢などの報告を受けた。会場は2階の部品科中心に位置し、横は通路で他労組も注目。組合員にも勇気を与えたのでは。

◆機関誌「ガンバ組立」。分会では週一回の執行委員会と機関誌の発行を重視。機関誌は昨年を上回る発行回数で、東日本本部と地本の表彰を連続受賞。担当

者の努力はもとよりだが、組合員からの投稿など身近な問題を取り上げ親しみが生まれている。これからも頑張る。

◆組織強化・拡大。
分会では独自に組対会議を開催。東日本本部の制度改善署名の取り組みでは現場社員9割強を集約。これは個々人が他労組組合員に個別対応した結果。

またチラシ配布活動として、支部作成のチラシを3月9日に、分会独自のチラシを3月23日に全員に配布。更に昨年に続いて新採者との会合も。今後も継続し拡大へ結びつけたい。

◆エルダー。
分会組合員の江刺家氏は親の介護問題を抱え、個人面談などで事情を訴えていたが、支社は東北ロジスティクスを指定。

ミスマッチだと調整を訴えたが会社は聞く耳を持たず。分会は支部へ要請書を2度提出し、支部は地本と東日本本部へ要請をし、申し入れや団交を行ったが改善は図られず、そのまま出向先に勤務。

本人は初出勤の際、宮城野事業所長に、必要とされた自身の「資格」について殆ど使用していないことを説明。一方で社長は「溶接とフォークの資格者を入れ替えてくれ」と強く所長に言っていた。つまり本人の資格が必要という仙台支社の理由と異なる見解だと支部の激励集会で述べた。

団交で確認された「家族に病弱者や介護等が必要となる者がいる場合は、実情を勘案し、支社が窓口になり個別に判断していく」「門前払いすることが目的ではないので、本人との調整はあり得ると考えており、丁寧に対応していく」という文言が活きていない。幹総では東労組は殆ど希望通り、国労は否では差別。新たな差別を許さない取り組みと、団交が活かされる取り組みの強化を。

小牛田運輸区分会
佐藤代議員



◆検修職場の要員問題。現在24名で、身障者・車掌からの担務替え・今年入社の新幹線から3名の要望。
◆運転士。現在所要△2、見習い終了3名が年内または来年1月に一本で△1、来年のダイヤ改正で貨物からのDL委託解消△3で、計4の予定。しかし毎日臨時列車が運行、休日勤務も多発。交番発表後の変更も多く実際は非常に大変。
◆試験制度。今回9人受験で一次合格3名、そのまま二次も合格。不合格者、最高は9回の受験。一方で社人採用は入社半年で指導職に合格。まだ指導されている立場で指導職は不合理的。自動昇格制度の確立を求める。
また試験制度を残すのであれば、ペーパーテストさ

社」とし、それ以上話はかみ合わない。
本人は定年後のエルダーまで見据えており、再雇用先が小牛田では通えないと言っている。会社は5年ローテーションと言うが既に6年が経過。地本に要請書を上げているが、支社の考えはどうか。

佐藤氏より後に小牛田にきた東労組員は「出向すればいつでも帰れるし、小牛田が嫌になったから帰る」とも言っているようだ。差別のないように強く支社に申し入れを。

◆外注化拡大。
噂されているが、地本は承認しているのか。またどのような闘いを考えているのか。

◆車掌。現在所要△1、運転士科入所が2名で△1、新車掌が△8で、計7名だが、

また春闘の分会集中取り組み期間を3月11日から3月13日の3日間を設定。門前行動として、朝、各職場の門前に組合旗を掲げ、社員や一般の方々へチラシ配布行動、各現場長申し入れ、本社・支社へのFAX行動、本社へのジャンボハガキ、個人ハガキ行動、JR貨物アパートへのチラシ配布行動などを行なってきた。

◆3日間の門前行動では総勢45名の参加、各現場長申し入れでは、春闘要求と職環要求等を3月11日に東北保全技術センター所長、3月12日に仙台総鉄部長、3月18日に宮城野駅長にそれぞれ申し入れを行ってきた。どの職場でも申し入れを受け取るだけであったが、

え良ければ合格という今の制度を見直すこと。長年勤めてきた我々が合格しないのは差別以前の問題でないか。改善を強く求める。

貨物宮城分会
結城代議員



◆09春闘の取組み。
2月13日の分会全組合員集会で今春闘の闘いについて意思統一。
国労東北総決起集会と仙台総行動への参加。
また春闘の分会集中取り組み期間を3月11日から3月13日の3日間を設定。門前行動として、朝、各職場の門前に組合旗を掲げ、社員や一般の方々へチラシ配布行動、各現場長申し入れ、本社・支社へのFAX行動、本社へのジャンボハガキ、個人ハガキ行動、JR貨物アパートへのチラシ配布行動などを行なってきた。

「職場で解決できる問題は職場で解決しよう」とする組合員の気持ちがいちいち思慮統一できたと思える。

本社・支社へのFAX行動は、3月12日、26名の要求を書き入れ送信、ハガキについては28名、ジャンボハガキについては国労東北総決起集会後の交流会にて東北全体の仲間の思いを書き入れ3月12日に送付し、JR貨物アパートチラシ配布行動として、アパート居住者が3月12日に配布を実施。しかし我々の要求は受け入れられず、会社は10年連続のベアゼロを回答。

組合は貨物会社に対し、再検討・再回答を求める抗議集会を3月27日、宮城野駅北門前において約40名の仲間を集結し実施した。

◆ストを配置した闘いを。分会の仲間からは「ストライキを構えて闘いたい」との声も多く上がっている。今こそ現場で働く組合員の声を聞き、ストライキの権利を最大限に行使した闘いを。

◆新採者獲得の闘い。昨年度は集合研修期間中に、全員貨物労組に加入させられた苦い経験をした。今年度は早くから国労を知ってもらおうと、4月1日、入社式帰りの研修センター寮前でのチラシ配布を行なったが、引率者と押し問答、引き下がらざるを得なかった。

◆その後「集合研修期間中」は接触を遠慮するように支社から要請があり、現場配属になってから加入行動と考えていたが、研修最終日の終了後、貨物労組による「食事会」が行なわれ、大半がその場で加入、現場配属日には「もう入りました」の返答。

こうした経緯を踏まえ、東北支社に対し、現場配属までは、組合加入のないよう強く申し入れを。我々も粘り強く貨物労組に声をかけ、国労への加入活動を分会挙げて行う。

◆仙台支部・組立分会 桜井代議員



◆団交。09年度業務改善で、一部検修部品を郡山総合車両センター（以下郡総）に移管の提案。

会社は団交で「郡総への移管に伴う教育はない」と説明、だが郡総の担当者から幹総に数回訪れて教育がされては6月から移管となっていたが、機能したのは8月。しかも部外委託。団交では物流の部外活用の説明はない。

「団交での説明内容と違う」と現場で言うと、管理者は「団交は団交、現場は違う」と開き直る有様。

団交で確認した事項は守らせ、提案時の説明と違う場合は組合が指摘していくべき。団交後も関係分会と連絡して現場を検証し、問題があれば是正を求める闘いが必要。そうでなければ団交は会社の提案説明の場になる。

◆会館の問題。運営と財政の現状について。運営状況を鑑み「今後は売却も視野に入れて」との説明があった。その場合、代替についてどのように考えているのか。また会館は組合員の拠出金で建設されており、そのあり方については会館運営委員会での内容を組合員に提起し、職場討議を経て大会で決定すべきでは。

◆組織対策費等のあり方。当初分会では意見書を提出したが、様々な意見がある中で一年が経過。交流会など若い人なども参加してもらい、懇親を深めている。だが交流会のみでは前進はなく、職場の闘いがなくては国労への加入はありえない。また余剰金がある

と聞くが、一方で先の全国大会では闘争団の生活援助金の減額が決定した。厳しい生活を強いられる闘争団の仲間に対する援助金の減額措置は、闘いに水を差すのでは。だがこれ以上のカンパも困難であり、組対費の一部を生活援助金に充当する検討をすべき。

◆スト基金。この間、JRとその協力会社などに多くの死傷事故が発生しているが、我々労働組合にも責任がある

と考える。検証や点検だけでは事故はなくなる。国労が事故の原因を究明し、会社に対して改善を要求する闘いをしなければ、安心して働き続けられる職場は作り上げられない。賃上げは言うに及ばず、合理化に反対し、安全・安定輸送を作るためにも会社に要求を突きつけ、その改善を図る武器としてストライキを含めた闘いが求められている。

再度スト基金を設置すべき。国労が職場実態を指摘し改善を図るなど、国労らしい運動をすることが組織の拡大に繋がる。

組対費について、全国状況が分かれば説明を。組対費のあり方、スト基金への移行も含めた見直しを真剣に議論すべき。

貨物福島分会

熊田代議員



◆滝田氏の配転。東青森から仙台総鉄への異動があり郡山に幾分近くなった。皆さんの取組みに感謝。

◆物資販売の取組み。分会組合員10名、この間の累計額八百二十七万六千円、今年度（昨年12月から今年9月）は十二万七千円。毎月一人千円の取組み。

◆手当・制度改善の取組み。夏季手当の1・65ヶ月はJR会社で最低。再考を求めるジャンボハガキの取組み。JRコーポレートカードの廃止については撤回を求める署名を取り組み、他労組からも一部協力が。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。

◆職場実態。郡（タ）構内の架線・レール改修工事。構内に貨物の工事区があり組合員が2名いる。連日連夜の作業で月間80時間の超勤が発生。区長に申し入れるが「本社に人員を増やすように働きかけているが全くダメだ」との答え。作業は今後ますます煩雑になってくる様子だが、過日、保守用車とあわや衝突の事象。



意見を言う者には添乗指導との名目で一日中2〜3名の指導担当や助役が張り付く異常な状況で、命令と服従の労務管理が徹底的に。その労務管理と厳しい労働実態が、会社の指示に疑問を持たず言われたとおりにする「マニュアル人間」化をもたらす一方で、産業医から、「また宮城野運輸区か」といわれるほどストレス性疾患の病人を抱えている。

3年先まで整理。2ヶ月半の日勤で指導や教育はなく、作業指示のない日もあり、「見せしめの日勤教育」であった。また6月8日付で戒告処分、更に7月13日付けの懲罰出向発令と、2重3重の責めであり、他の職場・他の支社と比較し非常に重い内容。国労敵視・組合差別の労務政策は、和解前と変わりない。

労組の方々が多く参加し、地元との絆を感じた。23年間という長い年月を労働者の尊厳をかけ、勝利を信じて家族と共に闘って来きた団員に頭が下がる思い。団員の皆さんも50歳以上であり一日も早い解決を望んでいる。「雇用・年金・解決金」を柱に、家族共々納得ゆく解決に向け、分会は微力であるが全力を尽くす。

乗務に復帰できず転勤や自ら出向希望した仲間、治療をしながら乗務する仲間も。利用者の苦情・投書に對し処分や執務態度の厳正で対処し、職場実態が変わらない中では問題の解決はない。

今後アタックス導入でJR各社から視察に来る等、本社直轄のモデルケース職場化が進められている。◆喫煙を理由にした不当労働行為。この状況下で私は4月23日乗務中喫煙し、乗客から指摘を受けた。軽率極まりない行動であり、誠心誠意謝罪をした。

◆意見。方針書の「四者・四団体」による政治解決に納得できない。一番の理由は「解雇撤回」がないこと。1047名解雇撤回闘争は、人権問題・闘争団の生活の問題だけでなく、解雇を始めとした15万数千人の懲戒処分者を出してまで闘われた「国鉄分割・民営化」反対の闘争そのものを引き継いでいる。



郡工・車体科分会 橋本代議員

当初指導助役は、「就業規則の書き直しや紙きり、草取りなどJR西の様な日勤教育はしない」と何度も言ったが、実際は「帳票類の整理」の名目で、紙きり・日付押しで数種類の帳票類を

◆JR不採用問題。宮城県支部の椎内への交流団として参加。自分の目で闘争団の状況を捉えられた。団結祭りには、地域住民・

◆会社との論争について。協定・協約など規定の解釈については、労働者の利益となる解釈で主張し、会社との論争にあたってもらいたい。

◆ストライキの配置。来春闘は郡工支部にストライキの配置を。貨物のJRカード廃止に対し、ストを打てなかったことに不満の声が。また貨物と旅客の会社間格差という労働者分断攻撃に對しても、客貨一体の団結を互いに確認する意味でも是非ストの配置を要請する。

◆職場報告。郡総は約500名の労働者が勤務しているが、4割の200名が外注会社の労働者。会社は3年後を目途に、管理部門100名を残し、それ以外の業務は現場丸ごと外注化を図ろうと目論んでいる。

今年4月、非常に重要な職場のひとつである、車体と台車の切り離し・繋ぎ合わせを行う職場を一ヵ月半の教育指導で外注化してしまった。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。

◆職場状況。組合員は出札8名、改札16名、仙台・松島間7名、仙台・愛子間6名、出向1名、エルダー1名の計39名。



口。21回受験で不合格の組合員も。なぜか？支社に申し入れを。

◆職場の安全問題。女性社員の一人勤務の時間帯が発生している。

以前は女性社員については複数配置としていた。酔客も多い深夜帯であり、何か起こってからでは遅すぎる。発生する以前の対策が必要であると考えるが、現場でも申し入れをするが、支社の見解を求める。

執行部答弁

業務部

◆仙総。「団交に参加し少しずつ要求の改善が図られてきている」は今後も継続したい。

◆小牛田の外注化拡大の話。支社からは聞いていない。11月5日の東日本業務部長会議を経て、改めて支社に内容を求めていく。

◆仙総。物流の係や団交の確認をさせることは当然。

財政部

◆組織対策費。実績は資料で示す。他地本の実績については状況の把握に努める。

◆会館について。売却について触れたが、テナントが入れば財政は健全化する。当面はテナントの確保に努める方向。

◆会館のあり方について。「運営委員会ですべて決定せず大会」との指摘。法人格が別であり、機関会議とは相容れようがない。ただ、皆さんの拠出で作られたものであり、その意見を反映することは可能と考える。

◆スト基金。全国大会で諮られるべき課題。意見は賜るが返答は困難。

書記長

◆貨物労組の新規採用者対

応について支社に申し入れを東北支社の窓口は東北協議会（橋本委員長が議長）であり、その対応にしたい。前段に「公平に扱うように」との申し入れを行い、会社も「5月29日までこの組合にも声をかけさせない」と明言したにもかかわらず今回の事実。再度調査し取り扱いたい。

運動方針に対する質疑

会津若松地区分会

吉田代議員



◆採用差別事件。分会も解決に向けて様々な取り組みをしてきた。上部機関や中央では「四者・四団体」の団結を力に、成果や不十分さもあるが、裁判の経過と同時に公式な解決ルートも。

◆どのような政権であれ、解決水準を決めるのは我々組合員一人ひとりの日常の取り組みであり、そこを押し

さえ意志統一し実践することが大切。

組合員からは、「闘争団の方やその家庭状況など、心配や理解はするが、自分の仕事や家庭の大きな変化もあるし体力も低下。他単組の職場に入り、挨拶や説明は気分が重い」という本音も。しかし貨物分会の仲間の取り組みなどを話し、連絡を取り合って行動している。物販は他団体からの要請と合わせ、組合員一人一万円以上の実績。

地域へ出て行く地道な行動の積み上げの結果、他単組との交流会を実施。社保との交流会を数度開催しており他単組との交流会も今後開催予定。定額給付金カンパは分会も含め6団体から集約。

◆国鉄闘争が我々だけの特別なものではなく、産別を問わずかけられている攻撃だという認識を作れた成果。

◆議会対策。6月に喜多方市議会で二度目の意見書が採択。二年前には失敗もしたが、長沢勝幸議員と喜多方地区連帯する会の仲間が粘り強く取り組みをした結果。

◆連帯する会の加入拡大の取り組み。分会としてできる事を議論した結果、今回は10名をリストアップ、分会役員で個人オルグを実施し3名の会員拡大を達成。地本でも署名やカンパ、連帯する会などの取り組み状況を明らかにし、全体で検

証する事も大切では。地本として「これだけはしっかりとやりきろう」と絞った取り組みの提起を。

◆分会の活性化。組合員の配置は、保技セ5名、仙建の6名が同職場だが、他は1・2名で、郡山地区への出向者や只見・喜多方まで広範囲、14カ所に分かれている。署名・調査・教宣物の配布・事務所の草刈りや管理等は、多くの仲間の参加と協力がないと困難。

◆春闘では一人一要求を提起し、38名中36名の要求を集約。各現場長に対し、改善を求める取り組みを強めた。その期間中には各分会を開催し仲間と討論すること。

◆分会執行委員会は月一回のペースだが、職種が多く仕事・作業の詳細な話しにはなりにくい。為、班会をしつかりと開催し執行委員会の不十分さを補う努力をした。

また組合員が一人の職場では、ものを言うのが難しく、自分に来ることとして、テーブルや職場の飲み会に参加し、そこで仕事や作業の大きな変化を他組合員や管理者に話かけをするなど努力している。

い」と言われた。JRから来ている人は、健康の為・ボケない様に・飲み代を稼ぐためと言って働きに来ていた人が多い。一方、年収200万以下で一家の大黒柱として働いている人たちは、例えば大雪や大雨で列車が一時間遅れたりすると超勤扱いになり、JR出身者だと『やってられない』と愚痴を言うが、時給700円のパート、非正規の人たちは『一時間で千円稼げる』と喜ぶ」との報告。

◆出向に行った当初、職場が暗いので飲み会をやるかと話をした。会費4千円は高いと言われ3千円で開催したが、参加したのは殆どがJR出身者。次回千円会費で開催したが、『JRから来た高い給料の人たちとは違う。飲んでいる暇なんか無い』と言われた。JRから来ている人は、健康の為・ボケない様に・飲み代を稼ぐためと言って働きに来ていた人が多い。一方、年収200万以下で一家の大黒柱として働いている人たちは、例えば大雪や大雨で列車が一時間遅れたりすると超勤扱いになり、JR出身者だと『やってられない』と愚痴を言うが、時給700円のパート、非正規の人たちは『一時間で千円稼げる』と喜ぶ」との報告。

で選挙を戦う力が不足し、退職者の会と相談しての取り組みであり、極めて重要な課題を背負っているが、十分な選挙運動であった。

◆エルダー制度。若松地区には働く場所がなく、郡山地区に行っても、通勤を含めて労働環境が悪化し、また勤務して初めて早番があることが分かり、単身赴任を求められるなど、結局は退職した組合員も。

また郡山地区への通勤が困難で制度を使えない人も多数。

退職者会の時に、そうした仲間が不平不満と怒りをあらわにして辞めて行く姿には、怒りと無念。どう見ても国労差別が存在。上部機関には55歳以上の賃金カット問題と合わせ、制度の改善を強く要請する。

◆工務職場における課題。安全問題。昨年9月の黒磯駅における感電死事故、盛岡の土木機械による挟まれ圧死、そして今年9月、仙台駅での電力協力会社社員の死亡事故と、事故の連鎖が止まず。

分割・民営以降のJR関連の事故による死亡者は、直



郡山保線区分会

小櫓山代議員

轄58名を含む323名にも達することが、千葉工務協の調査で明らかに。

この一年間の3件の死亡事故、その裏には、あわや触車という待避遅延の事故もこの間続発し、トロや検査装置を列車にぶつける、あるいは墜落の事故など、正に異常事態。

◆工務協の取組み。

この間積み上げてきた安全問題の議論を要求化し、団交を開催。骨子は三点。

一点目は無線機の問題。経年劣化とメンテナンス不良により、故障やその修理中で使用可能な無線機が少なく、朝早い者勝ちで持っていく実態。交渉ではこう

した無線機を交換するよう求め、会社は全ての無線機を二年計画で交換すると回答。安全のための投資であり、当然ではあるが、この間仙台・郡山など各分会での現場要求や経営協議会でも議論がされたと聞く。こうした積み上げの成果。

しかし無線機の定期的なメンテナンスについては、具体的な回答がなく、引き続き求めていく。

二点目はTC型列車接近警報装置の信頼性と、未設置区間の対策。

場所により、列車接近の鳴動開始が早く、またいつまでも鳴り止まないために、結果的に線路上に入ってしまう実態があり、会社は「列警鳴動中は線路に入るな」というが、それでは作業が全然進まないとした問題。だが不完全な装置とはいえ、鳴動中に列車が接近

しているのは間違いなく、安全を主張する立場の我々だからこそ、鳴動中は線路に入らない事を守るべきと意志統一。

またこの保安装置が有効だとすれば、全線区に設置すべきと質したが、軌道回路のない線区には設置不可能、研究中の課題と回答。

三点目は、単線区間の保安体制と保安体制ルールの逸脱の問題。

我々はこのTC列警が設置できない単線区間の保安体制こそが危険・問題と認識。

この間多発した待避遅延事故を背景に、単線区間の保安体制も守られつつある一方で、保安体制のルールを無視した作業実態、現場管理者の認識の甘さなど、具体的な事例や事象を指摘し追及してきた。

安全問題は会社の一歩の脆弱点であり、どの職場でも一致して闘える課題。我々は、これまでの尊い仲間の生命の犠牲の上に立ち、労働力は売っても生命までは売っていないという職場の安全を守る運動に奮闘する。

◆新施策の導入。
新型車両の導入と、不十分な教育訓練・不完全なシステム導入により、職場が大変苦勞している実態。投排雪保守用車は老朽化したラッセル車に代わる車両として一昨年に導入、しかし短絡走行、ATS・P・防護無線の取扱い、青信号を確認し駅構内を通過、乗組みは保線側の運転と列車並み。導入の際は、取り扱

い訓練も丁寧で、だが二年目では、触れたことがない科長が講師で通り一遍の説明、質問しても返答がなく理解不可の報告も。

また構造上、強度が不足し、固雪の対応で不安の声。他の課題も含め、交渉強化を要請する。

昨年12月に競合作業把握システム、今年2月には次世代トラムスが、いずれも他支社に先駆け試行導入。

使用しながら不具合箇所を指摘・改修の手法で、不完全なシステムを使用し大変苦勞。トラムスでは改修点は百数十件、改修依頼は数百件にも及び、導入前に開発側でのチェックと精査が必要。

またリーダー教育とその後の職場内教育が全く不十分で、本稼動に向けたスケジュールのみが先行し、理解不足のまま使用が共通した実態。職場内教育の現状は、教えるべきリーダーが「俺もよく分からない」「自分で触ってみて」と、OJTの機会を作らない、教育がやられていない実態が明らかに。

◆新施策の導入。
会社は「教育訓練はOJT教育で」は、今や崩壊。施策導入時の教育の充実と、OJT教育を会社の責任でしっかりと行うことを強く会社に求めること。

◆メンテナンス体制。
間もなく9年目だが工事施工に専門特化するとしてP会社では、プロパー社員育成が進まず、未だに出向者頼り。また受注能力の問題や、

儲からない仕事はしない状況で、本来外注施工作業を直轄施工するなど、直外区分が非常に曖昧。

安全問題での交渉で、「現状の要員需給では、あと数年でこの体制はアウト」と会社が発言。大量退職時代を迎え、要員が逼迫。

◆分会間の実態交流と話し合いの場を作る大切さ。
福島県支部の取組み。営業関係を中心に4分会交流を実施した。

分会・系統の垣根を越えた交流を進め、組合員の力になっており、設備関係職場でも、交流の準備を進めている。

仙台電力区山分会

立山代議員



◆労災死亡事故。

会社はこの間、非常事態宣言を発していたが、解除されることなくその最中に起きた事故であり、工事業者の劣悪な労働条件下で起きた死亡事故。

概況。9月10日、1時40分頃、新幹線仙台駅構内上り線において、トロリー線張替作業において旧線巻取り作業中、新型SW（巻取り延線車）が何らかの理由で緊急停止ボタンが扱われ、その際トロリー線が弛み、

そのままの状態から巻取り作業を再開したため、巻取りの設定張力の1・5t（実証試験では2・5tまで瞬間的に上昇）まで張力が急激に上がり、そのため横張力が急激に仮ハンガーに加わり変形、トロリー線が外れ曲線（R500）の内側に弾かれた。

そのトロリー線が、SWの前（基点側）130m付近で仮ハンガーの取り付け作業をしていた作業員の胸を直撃し、本人は作業台手すりに跳ね飛ばされ（鉄製手すりが50mm程度、外側にくの字に変形）受傷。約6時間後の7時25分に死亡が確認された。（肋骨骨折、肺内出血、胸部動脈破裂）

本人の事故前一週間の勤務状況は夜勤5回（当夜含む）、日勤6回と休日ほとより非番も無く劣悪な労働状態が浮き彫りに。まさに奴隷同然の扱われ方であり、危険と感じることも、互いに注意する労力も疲弊により奪われていたと想像できる。

会社は「本人が危険な場所で作業したから巻き込まれた事故」といわんばかりの事故報告と対策。

常日頃、会社は「ルールを守れ」と口酸っぱく言い続けており、ひとたび事故が発生すれば「ルールを守らない本人が悪い」というすり替えの発想。

「事故報告」や「青信号10」では「作業時間短縮のために安全対策（トロリー線の横張力を抑える工具「仮曲引き」）を省略した

事実」について一言も触れていない。その「仮曲引き」を使用していれば本人は死なずにすんだ。

今回の事故は明らかに作業方法の誤りだが、会社はそれ触れず、単なる基本動作遵守の繰り返し。

日本電設株式会社は05年に奥羽線での感電死亡事故、昨年の黒磯での感電死亡事故、そして今回の死亡事故を起こした。

日本電設はJRの天下り会社で、その下請けの労働者は更に劣悪な労働環境（20日連続夜勤等）におかれ、交通事故や傷害事故が多発しており、またいつ重大事故がおこるのではと危惧。

JR会社及び日本電設は、会社および会社幹部の保身を捨て、真の事故原因を明らかにし、個人の「ルールの厳守」のみに頼る再発防止ではなく、事故が起きるたびに明らかに劣悪な労働条件の改善を早急に行うなど、根本的な再発防止対策の取り組みが求められる。同時に我々国労は、今こそ関連会社の劣悪な労働条件の改善に向けた取り組みを行い、その闘いを通じて、組織の強化・拡大に繋げていかなければならない。

東北工事事務所分会
舟濤代議員



◆質問。予算の収入の組織人員と支出の交付金の人員のズレはなぜか。

◆機関紙活動。

「ろばた」は東日本本部大会で8年連続の表彰を受賞。また地本内の5機関が受賞しており、すばらしいこと。機関紙発行は簡単ではなく、機関の決意とそれを支える仲間、読んで感想を伝える組合員がいるからこそ発行をし続けられる。遠く離れている組合員への励ましでもあり、大変だが年間50号を発行し、連続受賞を続けたい。

地本は独自に機関紙表彰制度をつくり、機関紙活動に力を入れており、今回の大量受賞につながったのは、編集ソフトやカット集の整備など、物心両面で機関紙活動を支えてほしい。

◆昇進試験。
今年是指導職1名、主任職4名、7等級4名、助役1名、合計10名が受験し、主任職1名と7等級1名が合格。初めて7等級合格者が出た反面、20回以上の受験者が3名不合格。受験を諦めた組合員も。

喜びの一方で悔しさ。自分は先輩から「闘いを託す」と言われ、助役試験の受験を継続している。過去には助役の資格を持った組合員もいたが、誰一人発令されずに退職。我々は助役登用差別とし、第三者機関での闘いを求めたが、当時は昇進差別の闘いが始まった時期で、助役については断念させられた。自分は当時の幕引きを見

届けたものとして、未だに胸の支えが取れていない。現在、国労と会社は和解したが、なぜ助役試験に国労は合格しないのか。

今年の試験結果は「作文が悪い」との理由で不合格とされたが、最初から外れていると感じた。

万一、会社の言う通りであつたにせよ、なぜゼロなのか。大いに疑問であり、差別の立証になるのでは。受験は闘いであり、おかしいと思つた所を攻めるべき。様々な意見があると思うが議論すべき時期では。地本の見解を求める。

◆職場アンケート結果。組合員は、50代が8割以上。現職場経験では、2年未満が約5割、5年以上は2割で短期間での異動が。09年度の年間超過勤務時間は、百時間未満が40%、百〜二百時間が15%、三百時間未満が20%、三百時間以上が20%程度。

昨年度と比較し、業務量では、増えた10%、減った35%、変わらない50%。業務量に対する要員については、足りない、適正が共に35%であり、業務の忙しい所とそうでない所が作られている。

職場では、組合に関わらず分断と競争意識づくりがおこなわれ、若い社員への労働強化が激しいと報告が。朝礼時の唱和は、毎日が60%、その他は週1回で、唱和のほとんどが指針。

小集団活動では事務所・工事区共に参加しているが名前だけ、提案は付き合ひ程度で参加が多くを占める。競争作業把握システムは導入時に教育したのみ。異動者は自学の状況で、教育の不備が明らかに。

年齢に対する賃金減額は不満が90%、意見では、「賃金を下げるのであれば労働時間も短縮すべき」

「金がかかるのは年をとつても同じ」「労働時間や業務内容が変わらないのに賃金のみ減らされるのは法律違反でないのか」など。

エルダー制度については、不十分・不安・分からない。意見は、「賃金が低すぎる」「希望しない出向先での再雇用は望まない」。分会への意見。「執行委員会での討議内容を知らせてほしい」「どんな議論がされているのか見えない」。

その他。「東日本会社と国労は和解したといわれているが職場では感じられない」「昇進試験も合格率は低い。不当・不利益には断固たる態度で臨むべき」。

これらの貴重な意見を踏まえ、何でも話れる分会を作っていく決意。

◆インフルエンザ。東北工事事務所でも先月感染者が出て、一週間ほど休業した。

勤務処理は年休であつたが、伝染病として有給の休暇とすべき。速やかにインフルエンザ感染における勤務処理について明確にすること。

◆エルダー制度。仙総所支部の江刺家氏や宮城県支部の佐藤勇一氏らは、本人の希望しない会社

が再雇用先として提示された。これは新たな差別と考える。

両名共、昇進差別事件の地労委闘争で奮闘しており、その報復とも感じられる発令。これを許せば次々と同様な事象の恐れが。

定年延長と合わせ、エルダー制度の問題点を明確にし、闘いの方向を提起すべき。

組合員は国労を信じ国労の旗の下に結集しており、組合員の負託に応える地本の指導を強く要望する。

仙総支部・車体分会
山口代議員



仙総支部・車体分会
山口代議員

◆一年間の支部の取り組み。◆教宣活動。原点である速やかな情報伝達を目標に「団結」は昨年6月から今年の7月まで定期発行34号、号外10号、年間43号を発行。特に春闘時には、「春闘特集号」を各分会と共に取り組んだ。

結果、東日本大会で2年連続、当支部の組立分会と共に優秀賞を受賞。またこれまでの集会・学習会等の資料を基に冊子として整理、昨年度は3度発行し最優秀賞を受賞。

◆エルダー制度。仙総所支部の江刺家氏や宮城県支部の佐藤勇一氏らは、本人の希望しない会社

が再雇用先として提示された。これは新たな差別と考える。

両名共、昇進差別事件の地労委闘争で奮闘しており、その報復とも感じられる発令。これを許せば次々と同様な事象の恐れが。

定年延長と合わせ、エルダー制度の問題点を明確にし、闘いの方向を提起すべき。

組合員は国労を信じ国労の旗の下に結集しており、組合員の負託に応える地本の指導を強く要望する。

仙総支部・車体分会
山口代議員

◆一年間の支部の取り組み。◆教宣活動。原点である速やかな情報伝達を目標に「団結」は昨年6月から今年の7月まで定期発行34号、号外10号、年間43号を発行。特に春闘時には、「春闘特集号」を各分会と共に取り組んだ。

結果、東日本大会で2年連続、当支部の組立分会と共に優秀賞を受賞。またこれまでの集会・学習会等の資料を基に冊子として整理、昨年度は3度発行し最優秀賞を受賞。

◆エルダー制度。仙総所支部の江刺家氏や宮城県支部の佐藤勇一氏らは、本人の希望しない会社

支部の各分会でも機関紙が定期的に発行され、足元がしっかりとした運動を取り組んできた成果。

◆レク活動。5月に会社の施設を利用し、今年で3回目の分会対抗ソフトボール大会を開催。各分会から実行委員を選出するの議論では「休日開催の場合、モニター通勤者が参加困難」など様々な意見を考慮し、結果、多くの組合員が参加。後日の表彰式を兼ねた交流会も盛況に。大会結果は「試合結果の速報」を翌日に発行し、職場の話題と他

◆学習活動。6月10日に東日本本部の山根執行委員を講師に、情勢報告とエルダー制度についての学習会を開催。

また地域共闘の学習会にも積極的に参加。今後も学習・情報伝達、宣伝等を推進し、交流と議論を重ねる下地づくりを各分会と共に取り組む。

◆国労東日本マラソン大会。仙台地本チームが駅伝の部で準優勝し、一昨年の3位に続く快挙。

組合員の努力の積み重ねであり、支援と声援に感謝。現在当支部のメンバーを中心だが、地本チームとして、他支部・分会の参加と交流が必要。トレーニングを重ねている方は是非参加を。また地本の協力でユニフォームを制作した。感謝したい。

◆労働条件改善。出向問題。再延長を含め5年という長期の出向期間を経て、当

支部の福原氏が本人希望の幹総に復帰したが、その際には会社側の不誠実な対応が明らかに。

本人同意のない出向は大きな問題であり、組合と会社との主張に大きな隔たりのある「出向協定」の改善は急務の課題。

また仙台車両センターから幹総へ出向の鈴木氏は郡山からの配転者で、出向期間終了後、郡総を希望。

◆部外委託の拡大。今年1月提案の、総量車両センター関係業務改善でも「空制御品検修の郡総への委託」「屋根上機器解装」「車両入れ替え業務の一部」等が部外委託に。

会社は当初、数値管理や単体管理が出来る箇所の外注化としていたが、近年は、再雇用職場の確保の意味もあると主張。

だが現実には、エルダー社員として再雇用の場合幹総の職場を希望した江刺家氏が、幹総内の関連会社に残れず、地元盛岡の職場を希望して配属された前進面もあるが、こうした現実もあり、エルダー制度改善の取り組みの強化を。

また業務外注化の拡大は、協力会社の死傷事故と無関係ではなく、一部を除き労働組合のない職場の労働条件は、我々JRと比較し非常に劣悪。またこうした状況下で仕上がる車両の品質の低下も懸念される。

支部は仕事・安全総点検運動の一環として、自らの職場と共に協力会社の実態改善についての取り組みを提起。今後も地本を含め上部機関と連携を強化する。協力会社の労働条件改善に向けた具体的な取り組みがあれば説明を。

◆組織強化・拡大。支部は組織対策会議を約2ヶ月に1度開催。職場の意識と取り組みには温度差もあるが、各分会に、何が問題点で何が足りないのかを確認し合い、目標を定めることを提起。

成果は、分会レクや職場歓迎会など、組織の取り組みとして声をかけ実践し、また加入呼びかけの独自チラシを支部・各分会が作成・配布し、新入社員対策でも支部・分会が一体で行動できたこと。議論を繰り返して、拡大を勝ち取るために奮闘する。

◆不採用問題。早期解決を目指す取組として、塩竈地区メーデーでは支部独自のチラシを作成し会場配布。6月には地元国会議員要請行動を宮城県支部の仲間と共に取り組み、物販活動では、支部物販推進委員会を設置し組織的に取り組みを。各手当時に一人一品以上の購入運動と併せ、年2回の闘争団激励交流集会を開催し組合員に物資購入の要請。集会では稚内闘争団や仙台闘争団から報告を受けている。

また月一回と手当時のアルバの取り組み、手当時の稚内物販、うまい味の会、

地本独自の物販（焼酎）の取組みで、一人当たり購入額は約1万円。

今後も闘争団の体制強化に向けて取り組み。不採用問題は闘争団の高齢化など予断を許さない状況。先の選挙で自民党が大敗、民主党を首班に連立与党政権が誕生。この期を逃さず、政治的解決をうながすため、職場の取り組みと共に力強い大衆行動など様々な闘いの展開が必要。

郡山駅連合分会
千葉代議員



郡山駅連合分会
千葉代議員

◆職場の取組み。春闘時期に、職場要求実現に向け現場長への要請。郡山駅では副駅長・総務が対応し話を聞き、磐城東郷営業所（班）や車両センター派出所でも箇所長が要求を文書化したものを受け取るなどの対応。要求内容には他労組の若い人の意見や要望も多く取り入れ会社へ伝えている。

◆組織強化・拡大。新規採用者拡大の取組み。会社施設を利用した組合員説明会の開催を申請。会社は了承し、郡山駅会議室において新規採用者全員が参加しての組合説明会を3月23日実施。その後懇親会も企画したが、「チャレンジサポーター

との顔合わせ」の予定があるとの理由で実現出来ず。2年目の若手にその会場を尋ねたところ、「分からないう・今朝 急に言われた」など、会社と東労組の不穏な動きが発覚。

ただ後の話で、この時点ではまだこの組合にも加入をしておらず、国労が最初にオルグしたということであり、意欲が出たとの報告も。今後の取組みにつなげたい。

家族交流会。年2回の開催を実施し、組合員と家族間のつながりを大事にし、家族会への入会へ結び付けている。

◆機関紙活動。年間30号は31号が正解。小野新町から新白河まで普段中々会えない仲間（教宣部長）が、非番・休日直接各職場の仲間の所へ足を運び取材したもの。是非ご覧頂き参考に。

◆昇進試験。郡山駅の出札では組合員8名、今回の合格をもって6名が主任職に。各地区・職場によって差別があるようだが、郡山駅では前向きな方向と感ずる。

◆展望として。職場では会社の対応が変化してきたと言われているが、若い社員が多くなる中で、過不足やクレジットの扱いミスも多発しており、そうした事象に対する会社の対応は非常に厳しいものがある。間違った理由とその対策についており、その後の会話では不平と不満が。

こうした実態から交流を

深め、国労の存在意義をしっかりと示して行けば、拡大に結びつくという確信を持ち、この闘いをしっかりと取組みたい。

小田保線区分会 阿部代議員



◆職場実態。職場は全体で46名、内訳は国労22名、東労組22名（内助役6名）、JR労組1名と指定職1名。36協定がある。

◆設備メンテナンス体制。数年前から予算不足によりレール交換やMTT作業の大幅な削減。今年度ではレール交換は4千Mほど中止、長町にレールが残っている。RFDが走ると本線上で約三百カ所に継ぎ目板をしなければならぬ状態でも。

◆本社の施策とはいえ、会社も失敗の声。そのツケが現場の異常動揺に現れている。機械で突けないため、手作業で行うなど過去の作業体制に戻っている。

◆直・外作業の区分を整理していたが、「緊急だから頼む」と直轄で除草、むら直し、ボンド取り付けをさせられている。体制の発足当時、工具材料を全て売却したが、P社は儲けがないと仕事を請けず、草刈機等

を購入し直轄で作業の実態。振動工具を使用させられており、振動病の検査もななく問題でないか。労基署などの活用も必要。

◆競合作業把握システム。線閉・保守作業簿・保守用車などがシステム化に。紙ベースならOKだが、PCだどこに何を入れたら良いか分かりにくい。

◆若手は、PCは得意だが、内容が理解できていない。研修には内容が良く分からない東労組主任らと若手が行く。結果は歴然、OJTが出来ない状態であり、資料で自力勉強・・・。

◆執行委員会の議論から。組織もこのままでは将来が厳しい。これまでは周りで見ていたが、飛び込まないと何も解決しないと、職場の飲み会などに参加するなど様々なるものに関わりを持ち参加することを意思統一。

◆結果として若手と様々な意見交流が。◆10月8日の台風対応。降雨の警備対応だが、前日8時から翌朝11時までの24時間以上対応させられた社員もおり、交代要員不足や足ロスの問題、作業指示の不徹底など指摘される。

◆災害時の食事では上限700円となっているが、サポートセンターの災害復旧「訓練」だと千円以上と思われる豪華な弁当が参加者に。扱いの差があり改善を求める。

◆新入社員の問題。研修が多すぎる。◆見張り業務のあり方。人

の命の問題であり、列車の進め方も分からないのに指定はどうか。

◆55歳の減額問題。大量退職で要員が減り業務が一層大変に。減額は反対であり制度をなくすべき。60歳以上についてもエルダーではなく社員で扱うこと。

◆共闘関係。共闘の協力でこれまでの闘いがある。若干手薄であり、実践を伴った行動を要請したい。

福島地区分会 山田代議員



◆新採獲得の闘い。組合員の親戚子弟が福島駅配属を知り、自宅へ出向き職場状況などを話す。しかし職場配属の日に、福島駅総務助役より東労組への加入用紙が手渡された事実が発覚。

◆この新採の国労加入に際しては福島駅の組合員が直接に関わっていない不安もあったが、福島駅長に国労加入の事実を告げたところ、状況は急展開し、東労組と会社が一体となった組織加入工作が始まった。

◆他の新採の状況や本人の家庭の状況から本人の気持ちを確認しようとして脱退を認めずか4日間ではあった

が、国労に新採が加入した事実に残り、これからも本人を見守り支えていく。

◆組合員の破損事故。職場復帰後、10月1日付で幹総へ出向に。簡易苦情処理は分会長と相談しているが、その場合は対応を要請する。

◆試験制度。主任合格した組合員から不安の声。例えば「仲間はどう見ているか?」「本音は受験したくなかったが、組合の勧めで仕方なく・・・」「受けないと不利になるという意見もある」など。合格しない、という問題もあるが、一方でこうした声もあり、取り上げていく。

◆福島地区分会だが、駅に關しては昨年12月から5名の配転があり、また配転や退職者で4名の役員が欠けてしまった。非常に厳しい状況であるが頑張る。

◆山形連合分会
堀内代議員



◆設備メンテナンス。今体制以降8年が経過する中、P社・JR本共同種事故を繰り返す状況。設備メンテナンス体制というアウトソーシングは、その根幹から考え直すべき。

◆構内の分岐部分交換で、1回の夜間作業で終わらず、当日は列車を通す為の最低限の作業で終了したという事象が発生。作業本番で段取りを行っているような状況があり、ここには技術継承の問題や事故の芽が潜んでおり、設備メンテの大きな問題が表面化した事例。

◆今回の事象の布石。第一建設は事業所ごとに収入を競わされており、この事業所へ下請けから2名の軌道工事管理者の逆出向が行われていたが、1名が帰された。出向者が一建の会議室の使用を申し出た所、これまで求められなかった「使用料」を求められ、会社間の雰囲気最悪に。

◆また1名不足した軌道工事管理者の業務は一建の若い社員が引き継いだ、雰囲気悪い中で、仕事の分からぬことを下請け会社社員に聞き辛い状況の中で今回の事象が発生。

◆三現主義や現場力が強調されるほど、現場は逆だとJRは理解しながらその根本対策・施策に背中を向けるJR会社体制。これは現場労働者・利用者に背中を向けていること。

◆安全輸送の実現と労働条件の向上を結び付け、貨物の状況も含め、スライキを含むあらゆる闘いを追求することを要請する。

◆共闘運動の強化。米沢地区平和センターの議長にあり、労働組合の内も外も強化せねばと実感。米沢地区での事例。

米沢市立病院の患者給食

業務（療食部門）を民間委託し、臨時職員の調理師を解雇、正職の調理師を学校給食に異動し、玉突きで学校給食の嘱託職員13名が教育委員会から解雇通告される問題が。これに関わる市病臨職労組、市病職労組、米沢市職労、おきたまユニオンの四つの労組が、平和センターを軸に連携・連帯し対応することに。民間委託撤回はできなかったが、一年間の実施延期をさせ、臨職労組の依託を受け四つの労組の役員と平和センターの役員が団交に臨んだ。

◆一年を越す団交の結果、依託業者や病院への雇用・退職金を含む労働条件などに合意に至った。

◆また教育委員会は、行・財政改革を理由に学校給食嘱託職員の22年度以降の任用（雇用継続）を行わないと通告してきたが、おきたまユニオンを中心に、平和センター役員も団交に入り、労働委員会の活用を含め、平和センター推薦市議会議員（我妻とくお等）とも連携し、団交に出ようとしたが、教育長を団交に臨ませ、解雇通告の撤回に至っている。

◆また私立米沢図書館の嘱託職員の解雇撤回闘争は、来年3月頃に判決が出される状況になっている。

◆平和センター傘下の労組と組合員は長年国鉄闘争を支えてきた。また国鉄闘争の関わりで国労は地域に出たが、その主体は闘争団員という側面もある。

自分国鉄闘争への長年

に亘る支援に対する恩返し
の想いで地域に関わるが、
解決局面という状況も考慮
し、更に地域運動に関わる
必要性がある。組織労働者
が18%という中で、個々の
労組の労働条件向上は当然
重要であるが、多くの未組
織労働者のそれが低下し続
ければ、組織労働者の労働
条件も引き下げられること
は自明。

方針書にある平和運動を
進めるにあたり、未組織労
働者を組織することと合わ
せ、地域の労働運動に関わ
りをより強めていく。

これは全国一律組織の国
労だからこそ可能。

内側だけでなく外側も強
く意識し、地域労働運動の
発展を方針の大きな柱に据
えること。必ず国労にとつ
て大きな力になり、返って
くる。

執行部答弁

財政部

◆予算は赤字を出さないの
が基本的な立て方。
収入については少なめに、
支出は少し余裕を持って赤
字決算を出さないように計
画しており理解を。

業務部

◆無線機の取替えは2年計
画だが、課題もあり解消に
向け引き続き求めていく。

◆投排雪列車。会社もまだ
完成に至っていないと認識
しており、我々の要求は聞

くというスタンス。
毎年の要求になっている
が解消に向け現場からも意
見を。

◆競合作業把握システムと
トラムスなどシステムに関
する教育。既に申し入れを
行っているが、今後も改善
を求めている。

◆仙台駅構内の労死死亡事
故。電気協議会を通じて対
策委員会や会議を開催する
よう進めており、また地本
安全問題プロジェクトでも
対策委員会を立ち上げる確
認をしているので協力を。

◆仙総の業務委託。
見極め交渉をする予定で
あり、問題点を出してもら
いたい。

◆保線職場の振動工具使用
に対する振動病の問題。投
げ掛けはしている。
会社は「毎日使用してい
ない、時間も少ない」と切
り返し。事実使用してお
り今後も求める。

◆福島組合員に対する、
出向に伴う簡易苦情処理は
実施する。

◆設備メンテナンス。年内
に提案がある動きも。しか
し仙台工務協議会ではこの
間の問題点をしっかりまと
め上げる意思統一もしてい
る。一建の問題は地本で知
り得ないものもあり、教え
てもらいたい

書記長

◆助役試験の扱い。
労働委員会の出発は言わ
れた通りの趣旨。05年の受
験から合格率が格段に上が
り、06年から08年までに主

任職だけで約90名の国労が
合格。

その主任の悩みも含め福
島の代議員から出されたが、
次のステップとして認識し
ており、エリア本部と相談
し対応を検討する。

◆エルダーの取組み。
希望を自己申告書で職種
と地域を3箇所ずつ記入す
るが、大括り。

自分が行きたい所をしっ
かりと主張できる様式に改
善することが必要。
この間の闘いに対する
「報復」であれば国労差別
としてしっかりと対応する。
調査も含めて取組みを進
める。

◆業務委託先の労働条件改
善。特に設備メンテナンス
関係で言えば、P社の交渉
能力もあり、JR会社が責任
を負い対応するとし、申し
入れと交渉を進めてきた。
ただし最近のエリア本部
と本社の関係もそうだが、
徐々に「P社といえども他
の会社であり、こうしろと
いう指導はできない」との
論調に変化。

安全問題と合わせその外
注先の労働条件についてしっ
かり手が入る取組みとして、
国労が直接申し入れを行う
という動きも作ってきてい
る。エリア本部と相談・協
力しながら対応を進める。

◆台風対策としての食事。
災害復旧時の食事金額7
00円は現場の指導として
ある。ただし中身について
吟味されることは問題があ
ると指摘している。
防災訓練との違いについ
ては支社に確認し、扱いの

違いに対し回答を求めてい
く。

仙台信通区分会

千葉代議員

◆分会活動

この数年、組合員からの
要求を集約し、現場長との
交渉を行っている。しかし
今年は信通関係の事故が続
き、未だ開催に至らず。要
求項目の追加と合わせ、年
内の開催に向け準備をして
いる。

◆新採対策

昨年は事前情報があり、
拡大に結びつかなかったが
活発な行動、しかし今年は
十分な活動に至らず。
拡大に向けた意識が執行
部の議論を経て「分会全体
の総意」にならないと困難
(我々側の意識のギャップ)。
◆組織強化

一昨日、分会辛煮会を開
催。郡山からも家族を含め
て9名の参加あり。
ただ、日常的な関わりが
減り、意思疎通が良くない
状態。背景に夜勤の多さ。
メセより夜勤の回数が多い
技セの科もあり、設定が
困難に。今後は定期的な分
会学習会や全体集会を開催
し、飲み会は出来なくとも、
意思の疎通と組織強化を図
りたい。

◆組合掲示板。他労組に対
し国労の運動を見てもらう
側面があり重要。
会社から9月30日で労働
協約が失効するので再申請
を要求された。
メセにおける情報綴りの

申請条件を思い違いしてお
り、これまで申請をしてお
らず。確認の意味で地本の
指導も必要では。

◆踏切事故について

7月6日、踏切遮断不良
の事故が発生、あわや踏切
内で自動車と列車が衝突と
いう事象。詳細は省くが、
背景として要員不足があり、
保安体制の確保が出来ない
ことが挙げられる。

またTC列警の問題があり、
会社は「鳴り止むまで線路
に入るな」というが、鳴り
止まないうちに、列車が6
〜7本通過する箇所であり、
TC列警の原則によれない場
合の具体的対策が示されて
いないなど課題も。今後団
交で追及していく。

◆電気協議会の立場から。
新幹線と在来線の区別。
信通で幹線・在来の区別
がないのは仙台支社だけ。
事故時はどちらも対応さ
せられ、先ほどの事故例で
も、対応した自分と若手は
新幹線担当。

しかし結果として在来線
の事故対応をさせられてお
り、他支社ではありえない。
支社は「要員が少なく、
幹線・在来のグループ分け
は困難」という姿勢。

また新幹線に配属された
若手に教育しても、直ぐに
在来に異動され、技術が身
に付かず、技術の継承も十
分に出来ない状況。

設備メンテの見直し提案
と交渉が行われるようだが、
本部・本社間の交渉におい
て、幹線と在来の住み分け
の明文化を要請する。



東北自動車支部

宮城県分会

兜森代議員



◆国労に加入しまもなく一年。

この間、全国の自動車の仲間との交流を始め、全国の組織拡大経験交流集会などに参加。JRは7社に分断されたが、その垣根を越えた、全国単一組織である国労ならではの取組み。全国に多くの仲間がいることを実感。

◆職場状況。

3月1日付で仙台支社白沢営業所に配転。今度の営業所は50名規模で、共通した趣味を持つ方との会話に花が咲くことも。趣味に労組の違いは関係ないことを実感。ある時自分が東労組のA氏と趣味の話をしていて、A氏は後で組合役員と呼ばれ、「あまり話をするな」と言われたそうだが、「それは承服できない」と返答し、その役員とはそれ以来会話をしていないとのこと。将来展望。職場は仙台市営バスからの受託事業であり、5年契約で開設し現在4年目。今年からは七北田も受託、要員確保のため、青森・秋田・岩手・福島の各営業所の契約社員を「転勤」を条件に急遽バ

ス社員に登用。しかし単身赴任で二重生活、帰省にも費用がかかるため月に1度帰るのが精一杯。遠方からの異動と見知らぬ土地での生活は金銭・精神的負担大。

また出向社員には2年ローテーションがあるがバス社員は制度なし。

転勤時期の明示と合わせ、早急な制度の確立を要請したい。

また白沢営業所は残り1年で受託期間が切れるが、その後の形が見えず、団交で追及するが会社も分らない状態。仙台市議会において、市営バスの展望の確認を要請する。

◆労働条件改善。

これまでJRバス東北では、出向社員は帰省の場合の代用証が月3往復分発行、一方でバス社員と契約社員の交通費は自己負担。しかし、10月1日からバス社員にも帰省手当が新設。白沢営業所異動に際して簡易苦情処理において交渉をした結果が、半年後に実を結んだ。人数は少なくとも、団体交渉の素晴らしさを実感。また年間休日数は出向者109日、バス社員86日、契約社員78日と各社と比較し非常に少ない。最低でも年間104日、週休二日制にすべき。

契約社員から社員への制度化、転勤時期と期間の明示化と合わせ、団体交渉の強化と他労組への働きかけをしていく。

バス東北では、まだ一人の国労組合員だが、一人で

も出来る運動から始めて行きたい。

◆試験では福島支店で20数回の受験で指導職合格者が

仙総支部・台車分会
高橋代議員



◆春闘。09春闘では一人一要求を基本に集約した要求項目を班集会で確認。全体で共有しつつ、「職場段階で解決できるものは現場長との話し合いで」と、分会二役で現場長要請行動を。しかし、今年も現場長は「現場に交渉する場はなく、一社員としての話と言われ

ても、顔をばれば心ばいられない」と要求書も受け取らず拒否の姿勢を崩さず。その状況でも、社員として現場の生の声を聞いてもらいたいと訴え、昇進試験における矛盾や課題、アスベスト対策などについて話しをしたが、不十分であり、来春闘では工夫する。

◆施設利用。

今年には会社施設で分会集会を開催。会社の対応の変化を組合員が少しでも感じられる機会になった。今後

も機会を捉え施設利用をしていく。

◆職場要求作成。

一昨年から新幹線電車車両検査周期の延伸により業

務量が減少し、職場の問題点と要求が出にくい現状に。だがこの現状だからこそ職場の点検をする必要性があると分会大会や班集会の中で提起。また若い社員からも要求などを聞き、職場全体の要求にしようとして執行委員会を確認。また青森新幹線開業を契機に業務量が

増加すると言われており、退職者の補充が不十分な問題など、この時期を捉え議論していく。

◆大衆行動。

分会は今年も一人一行動を提起。総行動も今年で6回目

で組合員に定着。3月6日の国労東北総決起集会には16名、3月7日の仙台総行動には18名の参加と、分会で7割の動員は自信に。今後

も充実した総行動に向け、事務局に参加し運動を盛り上げて行く。

たものも多少見えてくる。しっかりと総括し、今後につなげる。

◆組織対策費。これまで分会の財政から拠出し、組合員の負担を軽減してきた。ただ長期間保障し続けるには限界があり、現在も様々な意見はあるが、組織拡大に向け頑張っている組合員のバックアップとして、今後も有効に使える体制の継続を。

◆昇進試験。

分会では今年15回以上受験していた組合員が指導職に合格。本人は和解に期待していたが、和解以降3年目にしてやっと合格。本人はこの間「和解は間違

いではなかったのか。やはり裁判で闘うべきではないのか」と怒りを露わにし、その矛先を会社から組織に合格したから直ぐに納得とはいかないが、分会としては一安心が本音。

06年の和解以降、分会でも明らかに合格者が増え改善が。和解、即差別解消とはならない事は多くの組合員が認識、一方で期待する組合員の存在も事実。多くの職場で「みせしめ」的に差別され続けている組合員がいる事も重くのしかかっている。

2等級も6等級も同じ責任で仕事をしている矛盾や平成採用の若者に抜かれていく悔しさは誰もが感じること。職場から早期に差別が無くなるよう、分会も精一杯取り組む。

◆福原氏のJR復帰。

東北交通機械へ出向して

いたが、7月1日付で幹総に復帰。一昨年6月で出向終了の予定が、「幹総の要員は足りている」との理由で会社は一年間の出向延長を命令し、更に昨年7月には、この間の団交での議論を無視し、更に3年間の出向命令。その上、支社の運用で出向を52歳から3年、55歳から2年、57歳から3年という一方的なライフプランで、定年までJRには戻さないをふり。

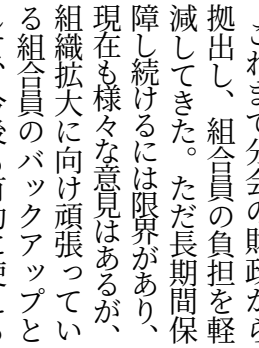
地本から支社に対して、出向協定に逸脱するとして緊急申し入れをし、東日本本部にも働きかけ、団交が開催された。

そこでは「以前団交で確認した事項が無視されており、本人の希望を無視した出向延長は認められない」と主張し、また会社の理由とされた本人の健康問題についても、産業医から「JRで働くには問題ない」との回答を得た事など、問題点を事実確認した上でクリアし、支社にその結果を突き付け、しっかりと対応すべきと求めてもらった。

結果、ようやくJR復帰となった福原氏は「希望が叶ったが、支社の対応には怒りを通り過ぎて、あきれられるばかり。最後まで会社への不信と不満が残った」との言葉。この間の福原氏の抜く方方を考えれば当然。時間はかかったが、これまでの支社の対応からすれば復帰は困難という危惧もあり、分会として本心に良かったと総括。地本が粘り強く支社へ働きかけた結果。

また台車分会には今年12月で出向終了する鈴木氏がおり、本人は病気を抱えながら郡山から通勤。JR復帰は郡総を希望。鈴木氏の希望が叶えられるよう尽力を。

岩沼駅連合分会
山田代議員



◆質問。議案書にある「企業の経営をチェックし、社員が誇れる企業にしてい

くことが労組の役割」とは？

労組が会社の立場に立って考えるという意味なのか、そうであればそれは労組の役割ではないと考えるが見

解を。

◆JR不採用問題の早期解決に向けた取り組み。

◆単産オルグ。

平和労組・全労連加盟の単産に対し、現状報告と物販の要請。

◆地元選出国会議員要請。

仙総所支部と協力し、14名の事務所を訪れ、控訴審判決の内容と現状を報告。

◆物販行動。

稚内闘争団の鈴木氏と、冬期・夏期、年2回の取り組み。宮城交通・自治労・全水道・教組の各労組や仙台・小牛田の各分連協と各分会に要請。

◆学習と交流として、3月に「連帯する会」の山下事務局長を招いての講演会を

開催。また稚内闘争団の家族を招き、6月28日に県支部激励交流会、翌29日には「支える会」との共催による「励ます集い」を開催し、両日で百名を超す結果が。また稚内への激励オルグ団の派遣は10回目となった。11月から単産オルグと稚内闘争団物販を取り組む。先の総選挙での結果を有利に動かせるかどうかは我々の積極的な行動にかかっており、具体的な行動で政治の状況を変える。

◆制度改善。
55・57歳での賃金カット。貨物も減額が当然のように。だが同じ職種で同じ労働時間では納得できず。逆に年々業務量が増加している実態。みちのく銀行の訴訟例のように解決の道がないか、東日本本部に働きかけと交渉を要請する。

◆エルダー。
県支部ではアンケート調査を実施し、また「再雇用・エルダー激励交流会」を開催し多くの問題点が明らかに。「ハーフタイムの職場がない」「業務が過酷で辞退した」「畑違いの業種を提示された」など本人の希望が叶わない問題が。一方で東労組はほぼ第一希望。

配属先の会社では、「業務がきつい」「年休が入らない」「着替え・休憩場所が狭く、段ボールを敷いて休んでいる」などの劣悪な労働条件も報告された。出向協定に沿わない提示のあり方など、「退職してからも差別されるのか」と

いう声も。改善に向けた取り組みの強化を求める。また諸要求改善は団交でやるとしていたが再雇用先の回答は？他地本では直接交渉もあると聞くが、我々も交渉していくべきでは。

◆組織の強化・拡大。
新採対策。
組対会議で意思統一し、寮前での資料配布行動と各行事への参加の呼びかけ。拡大に至らないが関わりが出来たとの報告も。

◆不当配転。
福島駅での新採加入と脱退の事象では会社と東労組が一体となって国労に攻撃していることが明らかに。また古川氏への報復人事には強い憤り。

◆不当な扱い。
仙・宮運輸区分会の伊藤書記長の喫煙問題。本人からの自己申告と反省にもかかわらず2ヶ月半にわたる日勤教育とその後の出向発令は、明らかに不当であり許されない。

職場実態を見直す取り組みでは、「食う・寝る・トイレ」が当たり前に取れない実態や、プレッシャーから精神疾患やストレス性疾患に陥る者が多発し、産業医から「また宮城野運輸区か」と言われる有様。

職場環境改善に向けて、地本として職場実態調査に乗り出すべき。

支部では「強制配転・出向者激励交流会」を開催し組織強化を図っている。組織の強化・拡大は国労の最重要課題であり、この取り組みに対する福島駅の

新採に関わる不当労働行為や強制配転などは国労に対する組織攻撃が止んでいない証拠であり、地本として再度強く抗議し、伊藤氏の強制出向発令に対しても元職場に戻す取り組みとして、第三者機関を視野に入れた闘いを要請する。

◆小牛田駅連合分会の中丸氏の加入（会社の扱い方と東労組への不満が加入の理由。分会全体での討論や小さな行動の積み重ねが強化・拡大に結びつく。

◆職場報告。
岩沼駅連合分会では「自動入出金機導入」について議論を重ね、要求集約し交渉を行った。

会社は「大丈夫」との回答であったが、しかし現場では紙幣・硬貨詰まりの故障が発生し、超勤で対応。新たにマルチレジスターの導入もあるが、問題が予想され、しっかりとした対応を会社に申し入れを。

また現場では常備薬の点検と補給を訴えてきたが、各駅で点検と補給がなされた。小さいこと、忘れがちなことではあるが、点検・摘発をしていくことが大切であり、運動の強化につながる。

業務部
◆入出金機と現金管理機の扱い。問題点があれば集約し、要求交渉を行う。

書記長
◆白沢営業所の委託期間後

の扱いについて、市議会情報。石川けんじ市議に尋ねている。時間を。

◆方針書の「誇れる会社とは」の質問。
信濃川問題、西日本を含め、この間の様々な不祥事と偽装により、日々我々労働組合が労働条件等の改善に向け努力をしていることが無駄になり、更には倒産に追い込まれる事態に。しっかりと会社の問題に目を向けチェックをしていくことは当たり前の運動と考える。

◆出向者の労働条件の改善。
支社との交渉で進まない課題もある。

業務部・東日本本部とも相談し新たな取り組みを考えている。

◆ライフサイクルの扱い。
東日本本部の交渉の取り扱いとして受け止める。

◆喫煙・出向の扱い。
職場環境は理解するが、他の人は我慢をしている状況もあり、まず吸えない状況を改善する取り組みが必要。

この間、数回職場集会を開催し、討論により仲間の意識・声が掴めて、改善に向けた取り組みが必要であると思慮統一。ここが重要。

◆福島駅の異動関係。
分会の役員が異動により、次期を担う役員の問題など悩みは大きい。

しかし異動した組合員が異動先での問題に対して改善の取り組みを進めており、こうした組合員の取り組みをしっかりと受け止め、機関として支える。

書記長集約

1、JR不採用事件の政治解決に向けた闘い
「四者・四団体」の団結を基礎に、本部からの指示に集中することを確認したい。そして到達点から解決へつなげる。具体的には10月28日、東日本館内国会議員要請行動、本部が計画している百ヶ所集会、11月院内集会や2・16中央集会を成功させ、裁判関係では署名の取組みを進めていく。

また共闘関係とのかかわりを大切にしてい。大崎・米沢地区での経験からの発言や若松地区での「連帯する会」の強化についての報告の通り。地方においても引き続き意見書の採択、闘争団の生活支援など組合員の理解と協力を得ながら取り組みを強化していく。

2、10春闘と労働条件改善の闘い
09春闘の取組みは、仙総支部ほか代議員からの発言の通り、「一人一要求」から現場長等との話し合いを追求し、またその取組みを全体で確認する場としての大衆集会・行動を二本柱にすえて取り組みを進めてきた。

この6年間、運動の前進と職場諸問題の改善を勝ち取り、また、会社施設利用は他労組に対するインパクトになったとの報告も受け

た。厳しい経済状況から10年春闘も厳しい情勢が予想される。派遣村等、非正規労働者との連帯・共同の春闘についても今春闘からも言われており、本部・東日本本部と連携して賃上げや地域春闘の再構築に向け取り組みを強める。

反合理化・安全な職場作りに向けては、安全問題プロジェクト会議を引き続き設置し、事故の防止と原因究明、安全対策の実施を求めている。

具体的には仙台駅構内トロリー線張替え工事における死亡事故、通信職場からは踏み切り遮断不良事象が報告されたが、電気協議会として現在、背後要因を含めて議論し要求書を作成している。出来上がり次第納入、団交の開催を求めている。

3、「新たな再雇用制度」
地本は2年目になるこの制度の改善を求めてきた。要求のポイントは「辞退者」を出さないこと、60歳以上でも働き続けられる賃金・労働条件の改善・通勤の緩和など。若松地区など、受け皿が少ない地区ではJR本体雇用を求めてきた。制度の趣旨は技術指導であり本社へ伝えるとしており、本社団交へ活用していく。

親の介護を抱え団交確認

が守られない問題。5月28日の団体交渉時に追及したが、一般的な扱い以上の話には及ばず、東日本本部へ提起し、申入れされている。希望の関係では自己申告書形式で希望業種、希望地の抽象的な項目であり、第3希望まで記載できるがこの取り扱いそのものの改善も求めている。

4、「昇進差別」是正の取り組み
10回以上受験の組合員の名簿を添え、東日本本部として団交を行ってきた。

具体的には一次試験で19名中7名合格の報告を受けている。代議員からの発言に2次も3名合格したとの報告があったが、全体的な調査集約を進め、地本内・東日本全体での結果を明らかにし、引き続き粘り強く交渉等を進めていく。

助役試験の扱いは中間答弁の通りだが、08年度の試験までに主任職86名、指導職が148名合格している。

主任職の組合員の悩み等東日本本部で一度会議を招集しているが、助役試験の関係等を含め、改めてその必要性は高まっていると認識。

自動昇格制度について。基本要求としてあるが、組合差別の手段として運用されてきた経過から多くの組合員を失ってきた。異動の扱いとあわせ労働委員会の場合で国労差別を立証し、命令等を勝ち取ってきた。結果的には不十分ながら

「公平な人事、労務管理を行う」ことを会社側に約束させ、06年11月に紛争和解をしてきた経過がある。和解が即差別解消ではなく、和解を武器に差別是正の闘いが始まることも意思統一してきた。粘り強く闘いを進めていく。

5、配転者を希望地に戻す取組み

小牛田運輸区からの発言、要請書についてあらためて受け止めていく。異動の関係では毎年、支社に対し名簿を提出し負担の多い異動について解消するよう働きかけている。

また合理化事案等にあらわして具体的に求めている。長期の単身赴任や遠距離通勤をよしとしていない見解も得ている。

小牛田運輸区での10月7日の職場集会の際、集会のインターバルに区側にあいさつし、異動の扱いについて意見交換をしている。他労組の異動実態とあわせ、引き続き解決に向け求めている。

仙総所支部から出向期限後の復帰について要請があった。関係主管へ戻りの場面で間違いのない対応をするよう働きかけをしている。再度具体的な動きを作りたい。全体として少しずつの前進と新たな問題はあるが、異動に関して会社の理屈を検証して合理性を追究し、不合理・不条理な異動の解消を粘り強く求めている。



6、組織強化・拡大

組織の基本は「信頼」であり、国労の先輩から引き継がれている「自分だけよければ良い訳ではない」ということ。

分会情報で東北工事事務所分会などから活性化の発言を受けた。地方本部を含めると7機関が表彰を受けている。組織拡大については、仙総支部からチラシ作成、交流への呼びかけの取り組み、宮城県支部等からは寮対策を実施した発言、特に郡山駅においては、初めて駅会議室での組合説明会を開催する等、特筆すべき前進が。

福島駅においては、数日も新人社員が国労に在籍

原稿発言

※以降は大会の運営上、時間の制約により発言できなかった方の意見を原稿発言として掲載しました。

仙総支部・車体分会
小松代議員

◆3年連続して会社施設での分会集会を開催。東労組では既に食堂や技術科の会議室での集会を実施。駅に近い会議室を要望したが、理由をつけられ徒歩10分の会議室に。今後はより工夫していく。

◆集会内容は東日本本部武田執行委員の情勢報告・春闘・部外委託の国交報告で年休を除けば9割の参加率。

◆科長（非組）との話し合い。執行委員を中心に、組合の話や職場の問題点について個別に。毎年科長が変わり、検証的な話が出来ず残念。取組みを継続する。

◆新規採用者対策。

幹総では一年間の実習期間を経て現場配属。実習期間に東労組の情報が入り込む懸念。会合は、関わりのある若手に話をしてつないでもらった。まずは第一歩だが、警戒もある。

◆個人面談。科長不在のため助役が対応となったが、組員かつ組見役であり、個人情報管理の見地からも異議を唱え終了。後日科長に見解を求めたところ、

「他は助役も対応しているのは幹科長が対応しているのは幹総だけ。組員であつても面談時間は管理者の扱い」との話。

しかし個人情報他組合に渡り悪用のケースもあり組合差別をなくすという話が出来ない、と抗議を交えた話に。幹総内の他の科

では、科長だけ、科長と助役、など対応に差が。検証を。

◆配転。9名がモニターを利用、最長15年間も。自宅が駅近くの人はまれ、大抵は車や乗継。遠い人では沼宮内から、毎朝5時起きで通勤。ただし朝のダイヤの都合上、新幹線の沼宮内駅からは利用できず、往復同一駅の原則から盛岡からのモニターに。花巻・北上からの通勤者も盛岡の方が利便性は良いが、認められていない。

モニターは税制上、デリケートな部分があると聞く。また遠距離配転の容認につなげる懸念も。制度の規制緩和と併せて配転希望者を地元に戻す取組みを要請する。

郡工・車体科分会
阿部代議員

◆安全な車両を提供する取組み。業務委託が拡大され、結果組員4名が出向に。また外注化されたが要員が確保出来ずに孫受けに出された業務もある。

団交では、契約は予算上年度初めの4月となっていたが、新たな作業が委託され、随時契約での業務が増加し、出向者は悲鳴。

会社は車両部品を単体管理すれば委託でも問題なしとの見解。今後、エリア工や地本業務部長会議を通じて、直轄施工しなければならぬ業務（ブラックボックスなど）を調査し、全面

外注化の問題を会社に提示していく。

◆エルダー制度。

地元に出向先がなく、仕方なく個人対応で遠距離通勤を強いられる職場に希望を出さざるを得ない。

一方で、特例措置として現職のまま制度を活用（アドバイザー）している社員も。原則出向でなくとも雇用が確保できる制度の改善を求める。

◆新青森駅開業に伴う並行在来線問題。貨物会社のレール使用料負担について東日本会社の対応は。また自治体の地域格差問題など、地本も関わるべき。来春闘での具体的な運動の提起を。

仙台建築区分会
齋藤代議員

◆労働条件改善

分会では毎年、春闘時期に「一人一要求」運動を取り組み、現場長に要請し、話し合いを実施。現場で改善された事項も。現場で改善出来ない事項は団交を。

設備メンテナンス合理化は7年を経過した。団交で仕切った内容が守られておらず、分会で議論し問題点を確認してきた。この改善を求めている。

技術の継承も若手にうまく引き継ぎされていない。業務研修では東労組に偏り、国労組員との差が生じている。

9月10日に仙台駅構内で労災死亡事故。JR釜石後、3300名が犠牲に。建築

職場でも新白川駅での軌道内無断立ち入りや作並駅での墜落による傷害事故が発生。会社は「非常事態宣言」を解除出来ず。

我々は再度自分たちの働き方・扱われ方を議論する必要がある。

地方本部へは死亡事故が発生したならば「事故調査委員会」を関係分会・職協・支部などと早急に立ち上げ事故原因の究明を議論し、会社に対し原因の追究と再発防止策を求める取り組みと、交渉内容をニュース化し全体に広めていくことを要請する。

◆制度改善。モニター制度。分会では福島・白石・古川から4名が通勤。新幹線を使用する場合もあり、自己負担が大。制度導入後時間が経過しており、多くの企業が新幹線通勤を認めている。自称リーディングカンパニーがそれを認めないのは不自然。上部機関へ要請を。

東日本の55歳・57歳の賃金カットと貨物会社の55歳からの3割賃金カット。教育費がかさむ時期に非常に痛いという声。労働軽減があるわけがなく、誰もが安心して定年まで働き続けられるためにもやめるべき。制度改善やベア獲得に向け、10春闘では客・貨一体で「ストライキ」で闘うべき。

◆組織強化・拡大。

4月と9月にそれぞれ1名ずつ新採者が配属。勧誘をしたが、東労組は役員が事務所に誘導。また支社研

修時にも勧誘され加入しており、「配属まで手を付けない」約束は反故に。

福島駅でも新採者が国労加入をしたが、会社の動きで東労組へ。分会長は不当配転、総務助役は栄転。

このような悪辣な行為は見逃してはならない。組織攻撃や不当労働行為に對してはしっかりと対応すべき。

◆会社と組合窓口との対応について。掲示板に貼っていたニュースを剥がせと会社から言われた。分会役員と相談し、地本へも相談した。地本は「現場判断」とのことであり、事実が書かれているので放置したら、30分後に会社がニュースを剥がして持ってきた。

会社は労働グループの指示で動いており、地本にも一定の方向性との確なアドバイスを要請する。

◆不採用問題。23年が経過したが解決の糸口が見えかけている。高裁でも差別が認定され政治による早期解決が言われている。先の選挙結果でも民主を中心とした体制が確立した。民主主導で安堵は出来ないがチャンス時期。

仙台北線区分会 穴戸代議員

◆職場実態。設備職場では最大の合理化である設備メ

ンテ体制から9年目を迎える。この間、会社は定着化を目指したが、職場では問題を噴出した。この合理化により傷害・運転事故が減るどころか増加の傾向。最近では電力でP社社員が労災死亡、この間土木の挟まれによる死亡や墜落事故、保守用車による分岐器割出し、他支社でもメンテ以前では考えられないようなミスが多発。

この体制ではP社は施工のプロと位置付けられたが慢性的な要員不足であり、また儲けに結びつかない仕事は断り、保技セも従っている状況。

仙台北保技セではこの2年前から特に「予算がない」という理由で直轄作業が多くなっている。

団交の確認事項では「緊急性のある場合は」として

いるが、それを盾にされている。班集会などで議論しているが「職人気質」が邪魔をし、やらざるを得ないのが実態。

その場合も線路閉鎖が取れない場所ではLEDも立てず見張りやTC列警で作業をしている。分会の力不足もあるが、仲間も自分の科から「異常値」を出したくない思い。そのしわ寄せが労組を問わず超勤やサビ

ス残業に。

所長等に実態を報告し、団交の仕切りや即修繕が多すぎると言うが、「団交で言ったことはない。仕方ない」と変化なし。

また直轄作業の発生に伴い、メンテ以降行っていない

い振動病の検査も必要では。最近また事故の多発傾向に。分会では線路閉鎖の着手先念が。10日前にも同種事故。対策が曖昧・不十分であり、個人の責任だけでなく職場環境の問題がある。また会社はルールセンターの展望をどう考えているのか。要員不足で技術継承どころではない。

◆エルダー。分会では2名が頑張っているが、他職場を見たとき希望職場や職種に行けない仲間も。退職に際して差別のない、本人希望を尊重した「安心して働き続けられる」制度の確立が必要。

◆試験制度。和解以降、一定の合格をみていると方針書に記載。確かに指導職に5名受験、2名の合格者。しかし試験制度が出来てから主任試験を受験し、まだ合格しない組合員も。職場では他労組が総括主任を任されているが、明らかに仕事に精通し

仙総支部・運転分会 神山代議員

統率力もある組合員が評価されず。過日の個人面談において「安全面からも考えるべき」と指摘した。地

労委を理由にした人事評価も考慮したが、着任したばかりであり経過を見る。

地本にも差別是正の運動の強化を要請する。

◆組織強化・拡大。こうした職場状況であり、拡大のチャンスでもある。

一方で組合員が業務上のミス。プロ意識もあり落ち込んでいいるのではと励ましの電話を。世話役活動など細やかな気配りも必要。

◆職場改善。庫の中に「非常口」を取り付けるときと数年前から国労の要求に。仮処置として階段を取り付け、窓から外へ出られるように。

非常口としては極めて不十分だが、国労要求の実現は評価。

◆国鉄闘争。支部の指示に基づき、毎月の物販を取り組む。また地本独自の取組みやうまい会のは他分会の仲間と協力している。

◆エルダー。支部主催の集会で江刺家氏によれば、出向先は貨物ロジスティクスだが、本人は貨物分会でなく組立分会所属。国労組織の強化の観点ではいかがなものか。配属職場の最寄りの分会へというのが本来の姿では。今後発生し、また関連職場に分会をという方針もあり、地本の考えは。

◆福原氏の出向問題。出向期限は本部・本社間の取り決め。戻ったから良かったのではなく、約束したことは守るべき。

支社としての特例を持ち出すのは問題。教訓とし、組合として毅然とした対応で臨むこと。

