



国労せんだい

No. 2633
2012年7月5日
発行責任者 大沼 元
編集責任者 武田 昌仙

労働条件改善急げ

エルダー職場 今の一年は若い人の五年

地方本部は5月27日、仙台市シルバーセンターにおいて、「エルダー組合員交流会」を開催した。
この取り組みは、08年から実施された「エルダー社員制度」において多くの問題点が発生していることから、実際に各職場で働いている組合員との意見交換を行い、問題点の集約とその解消を図るため開催された。

集会には14人のエルダー組合員が参加。五十嵐書記長の司会で開会し、大沼委員長とのあいさつ後、東日本本部武田組織部長が、また地方本部から葉組織部長がそれぞれエルダー社員の現状と課題について報告。職場実態交流においては厳しいエルダー職場の実態と取組みの強化を促す意見が出された。

ロジスティクス

▼機関の取組みが遅い。既に退職する人も出ている。集会参加への呼び掛けがバラバラ、不徹底。貨物組合員も招集すべき。

▼エルダー先はJR本体との格差が歴然。年間休日数や手当の問題が手つかず。

▼JR東の賃金体系と他社との比較。厚労省発表で60〜64歳の給与月額は55〜59歳

テクノサービス

▼35人の職場。問題を議論する場がない。問題を集約してもそれをどこにぶつけるのか。職場は障害者を抱えており、健常者の底辺はパートさん。様々な問題がある。課題を団交に持ち込むため、あるいは意見集約をして別のテーブルでの交渉課題にするのか。腹案、会議の意図は。（幹総）

▼駅業務希望したが「ない」と言われた。10年辺りから国労も駅業務に配属されてきたが、格差があった。

▼業務は車両への給水・給油。雨、雪関係なく屋外作業。初めの1年は夢中で感じないが、2年、3年と加齢と共に体が参る。会社は「安全作業」を口酸っぱく言うが、危険箇所の改善を要求しても対応しない。

▼震災以降、車内清掃もやれとなってきた。他にも何かと作業が増えてきている。歯止めが必要だと話をしてるが、効かない状態。

仙建工業

▼家は田島で、現場長から「希望する職場はない」と告げられた。若松のエルダー組合員が退職したが、それ

6・14 各地本業務部長・職能別協議会議長会議
6・15 第10回地本執行委員会
6・16 地本組織対策会議

▼5人エルダーだが、勤務の関係で一緒に顔を合わせることがない。たまに懇親会をする程度。（小牛田）

▼エルダー2年半になる。会社ではJRからのエルダー1人雇用額でパート3人雇えるので負担が大きいと言っているが。

▼エルダー退職時期の特定の人に延長の打診（退職し、嘱託契約）がされている。配属は各営業所長の影響が色濃く反映されている。

▼福島・郡山・若松の三地区で一昨年交流会を実施。

▼パート労働者の退職にあたり、残年休の消化を会社

に要求。現場では受け付けなかったが、本人を説得し本社に連絡させ認めさせた。

▼作業はキツイ。夏場は蒸し風呂状態の電車を清掃。下着はびしょ濡れ。60代の作業をそれなりにやろうと意思統一している。（福島）

▼清掃業務。エルダーの就業規則と出向先との違い。特休や公休、忌引の日数まで違う。同じ業務でも手当はエルダーはつかない。

▼制度に関しては交渉する相手がいない。現場での問題は交渉しながら改善していく。（幹総）

でも配属は郡山。朝4時起きで通勤した。現在は若松に異動になったが、差別された。

▼職場状況。過日JR社員が線路点検した後に、線路を歩いて「継ぎ目板」の折損を見つけた。仙建に報告すると即賞として5千円程度の商品券が仙建から出たが、おかしいのでは。JRの検査がまともでないから我々が見つけただけ。技術力の低下と自分達の設備に対する「気持ち」がないのでは。立ち会った摩耗検査では摩耗定規の使い方も知らない状態だ。

▼エルダーの「再雇用」はないとされているが、契約社員として残りたいと希望する元気な方も。そうした道はあるのか。（若松）

▼再雇用までの「流れ」が昨年から異常。当該年度の4月以降に提示され契約するというのが。また郡山勤務と契約書に書かれていても福島勤務の例も。更に他労組では、今年3月で退職予定者がエルダーの意思を示していないが、急遽「エルダーで現職場に残りたい」と会社側に告げたら、そのまま技セに残るという例も。ルールがわからなくなってきた。

▼仙建では現場長の権限が大きい。仙建本社が考えるべきこと（労働条件の大幅な変更）を現場長同士で決め合っている。これで良いのか。

▼この年齢になって夜勤が月10回。問題点を集約し交渉を考えるが、職場毎でやり方が違い意思統一が困難な状況だ。（郡山幹線）

▼技術継承。技術を持った人が退職していき仙建も困っている。10前から指摘していたこと。今慌てて若手を見習いに付けている状況。（仙台）

東北総合サービス

▼不動産管理業務。支社全体で12人。自分は7線区を2人体制で。パートナートは他労組助役だが経験ゼロ。一から教えるため負担が大きい。JR本体が社員能力を見ることがない。また出向会社の教育体制が問題だ。

▼同一労働同一賃金とすればこの年齢になって夜勤が月10回。問題点を集約し交渉を考えるが、職場毎でやり方が違い意思統一が困難な状況だ。（郡山幹線）

組対会議 勇気を持って踏み出す

6月16日、地方本部は全支部、分会を対象とした組対会議を開催し12年度新採対策の取り組みの中間総括から拡大にむけた意思統一を図った。

新採対策では郡山駅連、



中村賢太郎さん

集合では会社や他労組の対応の変化など情勢をしつかりと捉え全分会が勇気を持って国労加入の取り組みを進める事を確認した。

6・19 貨物夏季手当低額回答緊急抗議集会
6・29 合理化対策会議（検修合理化）

ばこの賃金格差は大問題。世間一般の再雇用は体力・能力に合った仕事内容と賃金だが、JRはフルタイムと何ら変わらない業務内容で体を壊し、賃金だけ下げられている。奴隷的扱いだ。

▼現状ではエルダーの職場がなければJRが成り立たない。総体としてJRを支えている。だから労働組合は要求をしつかり掲げ交渉すべきだ。基本を忘れてはいけない。60歳を過ぎれば労働の軽減をすべき。

▼我々の1年は若いときの4〜5年の人生に値する。体が動く時期に一生懸命働いている。余生を楽しもうと思つたときに体が動かなくなつては何もならない。生活が苦しいから仕方ないが、結果的に若い人の仕事を奪っている。（古川）

行動しなければ何も変わらない

社会人採用中村さん

労働組合の必要性

前の会社はユニオンショップで労働組合では役員の経験もあり少しは知識があった。鉄道の仕事が夢でJRに入ったが、組合にも加入しようと考えていた。配属されて夕方駅長との食事会に、駅で待っていると数人の他労組の方から自己紹介をされた。数日後社宅にも来ており、しかし留守だったので、ノートの切れ端に加入の呼びかけが書いてあった。なぜ社宅が分かったのか、また人にお願ひする行為ではないと不信感を持った。

国労選択の経過

社宅に同じ職場の国労の人がおり、組合に加入してもらいたいと話したいのだと思うが、組合の話はせず、仕事や社宅のことなど本当に知りたい話を話していた。

社宅の草取りの時も何も準備していなかった自分に軍手を貸してくれた。組合はどうあれ、この人なら信頼できると思った。

今までの給料が5万円下がってもやりたかった仕事。働くならこの労働組合かと考えたら信頼できる国労だった。

一年が経過して

自分の選択は間違っていない。若い人はなぜ他労

組に行くのか？同期のある仲間、居酒屋に連れて行かれ、印鑑を押すまで威圧的な感じで仕方なく押したと話す。自分が国労に加入して職場は騒然となったが、自分は国労が良いと思って入っただけ。加入してから今回のように様々な所から声を掛けられるが、行く行かないは自分の意思に委ねられている。他労組は本人に聞かずに勝手に年休を入られることもある。そこが違うところ。若い人はよく我慢していると思う。

聞けば不満は言いながらもみんな他労組に入っているからと話す。私は「会社は自ら考え自ら行動」と言っているのにダメじゃないかと話している。彼らに考えさせないといけない。

新採対策から考えたこと

去年は「お客さん」だったので今年は自分もやらなければと思い新採の宣伝行動に参加。配属日は分会で行動したが去年の自分の国労加入があり、複数の労組が集まっていた。ある他労組は大人数で、「彼らは用事があるから」と腕をつかみ強引に連れ去った。新採も大変だ。そうしたゴタゴタを見るとこっちは引かざるを得ない。同じ事をやったら同じような組織に見られる。強引なのはダメ。そ

情報ピックアップ

舟涛前委員長に不当発令

東北工事事務所分会「ろばた」No.6288 12年6月13日より

6月6日、夕方に前分会執行委員長長舟涛氏に対して7月1日付で仙建工業への出向の事前通知書が発令されました。

この発令は本人に対して事前に意思確認が全く行われず、一方的に出向会社を決定しています。

これは今までの国労とJR会社との団体交渉などで確認されている「出向にあたっては本人の意思確認は尊重する」とされてきたことを踏みにじる行為です。

舟涛氏は、即刻区長に対して簡易苦情処理会議に申告する旨を通知し、7日総務課へ簡易苦情申告書を提出しました。

分会では、6日に舟涛氏と簡易苦情会議に申告した内容について打合せを行い対応を協議しました。

今回の中心課題は①出向にあたっては前広に本人の意思確認を行い出向会社を決定すること②自己申告書に希望を書いて面談で同様のことを言っても全く無視されたこととは、自己申告書の信頼性がなくなる③本人が希望した会社でなければ57歳の前に57歳の早期退職か、エルダー社員となる前に提示すべきである。58歳直前の発令ではその選択肢がなく、人生設計を大幅に変更せざるを得ない、ことです。

舟涛さんは長年分会活動を支えてきたことは周知の通りです。今年の分会大会で分会執行委員長を降り、現在は特別執行委員として引き続き分会活動の中心で奮闘

しているところです。

最近、長年の活動の疲れが蓄積されたのか、原因不明のめまいとふわふわ感、首筋のこわばりがあり、脳の検査を行なったばかりです。

委員長を降りたときに全く希望しないところへ出向発令。それも事前に本人への意思確認もされないのでは、会社のイヤガラセ人事と言わざるを得ません。

労使共同宣言を結んでいる東労組でも出向にあたっては本人の意思を尊重することと要求しています。

それに対して会社は前広に把握すると回答しています。

ところが会社（東工所）では前広な打診説明が全く行われず一方的な発令です。

労働組合は組合員の労働条件の改善や不利益になることに対しては闘う組織であるはずで、

分会では今後同様な出向発令が想定されるため、発令にあたっては本人の意思確認と希望を尊重するよう求めていく闘いを継続していきます。

【一部省略】

ルール違反の発令は無効！

郡山工場支部貨物分会「分会通信」No.6288 12年6月19日より

6月15日に渡辺副分会長に発令された東北ロジスティクスへの不当な出向の事前通知に対する郡工支部の取り組みとして、6月18日に拡大執行委員会が開催されました。

橋本支部書記長からこの間の経過と問題点、取組みの基本等が報告されました。また分会からは天野書記長より、当事者分会としての具体的な経過と問題点を書き出したものを書面化し皆に周知し意思統一をしました。

問題点は、和解や団交で確認してきた「人事異動の必要性が理解されるよう努力する」「本人の同意を得るよう努力する」としたルールを実行せずに、何の努力もせず事前通知を発令したということ。

更には「病気の人が出向に行けと

は言えない」とした現場長の発言があるのに、心療内科に入院し、薬を服用している渡辺氏を出向させようとしていること。国労の弱体化を狙った不当労働行為であること。本人の意思を全く無視していること等であります。

このことは渡辺氏に掛けられた問題だけでなく国労組織全体、しいては貨物会社で働く全社員に関わってくる問題です。提案もされない、説明もない、努力もしない、公の場で確認したことも実施されないのでは安心して働くことが出来るはずありません。

分会では国労郡工支部と一致団結し、この事前通知の不当性と発令の横暴さを糾弾し、ルール違反の発令は無効！と白紙に戻し撤回させる取組みを展開していきます。皆さんのご協力をお願い致します。

【一部省略】