

第68回定期地方大会特集号



国労せんだい

No. 2666
2013年12月25日
発行責任者 大沼 元
編集責任者 武田 昌仙

大会代議員の全発言を掲載

9月28・29日の両日に開催された、第68回定期地方大会の概要については、既に国労仙台2660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・運動方針に対する質疑

経過

郡工・装置科分会

大川原代議員



▼被曝車両問題。勝田に保管されていた被曝車両クハ411編成車両全般検査のため郡総に入場する問題の発覚は6月22日の業長・安プロ会議であった。その場の提起では「支部で検討してくれ」というものであったが、支部での検討で済む問題ではないのではないか。支部執行委員会では、「被曝車両を入場させるわけには行かない」で一致。7月9日の拡大支部委員会では総務課長に対する要請と情報配布を決定し、翌10日に要請をしたものの「交渉単位でない」という扱い。12

日には門前で郡工情報を配布し全社員に内容を周知。16日には全役員会議を開き、現場で各科長と話し合うことを確認。その後各科長とは役員が話し合いや要請をし、19日に支部三役が再度総務課長に要請したが対応は前回通り。入場は17日に行われ、実作業に入る前に23日、24日と科長と話し合いを持ったが止められず、郡工情報396号裏面に記載されている「保護具」を着用し作業を行った。東労組役員は保護具着用する若手社員を非難したが、保護具着用や、マスクをして露出を少なくする工夫をした若手社員もいた。入場は止められなかったが、国労の労働者に対する姿勢を正しく認識してもらい、存在価値を見せつける効果はあった。出来る限りの運動を取り組んだつもりだが、交渉単位でないことが大きな障害。このような問題では支部だけではなく、地本・エリア本部が一体になって運動しなければならぬ。今回の問

題で地方本部はどのような闘いを持ったのか。また今後、支部だけの闘いでは形式だけに終わってしまうような問題について、今後どのように組立てていくのか、方向性は。

▼運動の組立て方について。貨物では春闘や夏期手当について、ベアゼロと過去最低の夏期手当回答であった。支部は抗議行動、チラシ配布、全員集会を開催した。貨物組合員とは同一職場で働いており、劣悪な労働条件で働いている組合員を毎日目の当たりに行っている。そうした状況を踏まえ、6月18日に地本に対し「ストライキの要請」を行った。その要請に対し、責任ある部署から「ストの権限は地本にない」「要請は権限のある本部にすべき」の声が開いてきた。これまで国労は本部で決定した事項をエリア本部、地本、支部、分会と順番に討議して運動をしていくと考えていた。逆の場合も同様。運動を飛び越えるやり方では今回の要請も順序を考慮し組み立てていくのが正当でないか。回答を。

た職場に配属するように求めていくことが、制度を活かすために必要。協力会社の方から相談を受けた組合員の話。ある方がハローワークを通じて現在の会社に就職したが、いつまで経っても正社員になれず、後から入社した人が追い越して正社員になっていく。恣意的なものを感じるというもの。こうした問題などについて、組合として相談窓口を設けることができないものか。それにより関連会社に労働組合を作ることも可能になるのでは。検討を。

小牛田保線区分会

阿部代議員



▼設備関係職場事務センター。9月1日実施されたが団交整理内容と違う。具体的には業務手順通りに事務処理がされていない、資材入力業務は事務センターで行うが、システム（ナスピ）設定が間に合わず技術センターで入力、出張旅費入力も事務センターで入力しているが誤入力が多い（戻入が発生するところがあった）、事務センターで行うほとんどの業務を技術センターで処理してから事務センターにまわしている

など。また事務職減により小牛田保技セでは50人以下となり、労働安全衛生委員会がなくなった。この間毎月議題を出し解決を図っていたが、今後は主任会議等で解決を図るしかないが、法律的に拘束されるものでもなく、会社には逃げられる可能性も。今後の検討課題。雨量計の点検（使用開始・終了時の年2回）が直轄で行われているが、高所作業であるにも関わらず安全帯を使用せず実施させられている。5年以上前から移設を要望しているが、解消されたのは小牛田の1箇所のみ。外注作業では足場を組むが、直轄は安全対策がない。

職場状況。保技セの各種プロジェクト会議のリーダーは全て東労組。地区のメンバーも若手社員で構成。時間外の付き合いも多くうんざりしている様子。若手の研修が多すぎる。見張り体制のあり方は現場任せ。今後大量退職を迎えるが、人が減っても業務は減らず、55才で基本給の減額処置はなくすべきだ。今後も地域共闘運動に参加し、原発のない平和な世にするべく努力する。

仙総所・組立分会

桜井代議員

▼エリア大会のあり方について。第27回東日本大会は未曾有の豪雨に見舞われ大会日程が大幅に変更された。2日間の予定が1日、3時



間程度で終了してしまった。だが臨時大会ではなく定期大会であり、向こう一年間の総括と闘う方針を決定するのに果たして十分だったのか疑問。日程を変更し十分な議論を保証すべき。

▼ナショナルセンター連合について。国労文化502号で高野委員長インタビューが掲載され、ナショナルセンターに加盟すべきと記載されていた。しかし本部方針では国労は全労協に加盟するとしており、重く受け止めざるを得ない。地方本部としての見解を求める。

▼労働条件に関する協約と同時に締結された「一旦指定した勤務及び休日の取扱に関する協定」について。かつて仙石線駅連合に所属していた当時、地域間異動や配転の発令が頻繁にされ、それに伴い勤務変更が発生していた。指定された勤務が一方的に変更され休日出勤も多発し年休を取得しづらくなった。分会は地本と協議し、労基署を訪れ相談をした結果、本人の了解を得られなければ休日の変更は無効との見解をもらった。結果的に会社は異動の際は他の駅から出勤をもらうなどして勤務変更はなくなっ

た。小さな分会、弱い立場の我々が勝ち取った闘いの成果だ。労組自らがこの協定を締結、認めることは、その成果を反故にするばかりでなく、労基法上からも問題でないか。労働協約改善の具体的取り組みと合わせて説明を求める。

▼機関紙活動と表彰について。組立分会はエリア本部から5年連続で機関紙表彰されている。言うまでもなく機関紙は会社・職場の問題点を集約して発行し、組合活動を活性化し運動を作るため重要な位置を占めている。震災時には自宅待機の組合員宅に郵送し、現状を知らせるなどして好評を得た。その機関紙の表彰ではエリア本部から副賞として「びゅう商品券」を受領した。分会では「なぜ現金ではなく会社の商品券なのか」「会社の売上に協力しているのか」等の意見が出され議論になった。小さな問題ではあるが、使用時に現金化が必要であり、会計上も現金支給の方が良い。

執行部答弁

歌川業務部長

◆K544車両の問題。被曝車両の入場問題は支社から言われたのではなく、勝田から情報を得て支社に質し確認させたもの。安プロでは「検討してくれ」ではなく、「問題点を出してくれ」とし、支部で整理したものを入れたとした。組合から何度も折衝したが、会社の放射線に対する姿勢は厳しく、測定しない・買わない（線量計）という方針がある。会社の「車両は安全だ」ということを覆すことは出来なかった。支部業務部長とは運動の組立を何度も議論してきた。今後の運動の組立。安プロだけでなく、団交に持ち込み議論したい。

◆設備部門の事務センター化。ナスビや資材関係業務について団交の整理と違うと指摘を受け支社と折衝し、17箇所の総務科長を集め団交の確認事項の徹底を図ることに。総務グループに行っていた人も現場に残った人も大変で慣れていないため様々な問題が発生。旅費の日々入力だが、夜間はシステムが稼働せず無理に入力しなくとも良いのでは。

五十嵐書記長

◆スト要請。要請を上に伝えることはできるが、できないの返答はできないということ。郡工支部書記長から指名ストの要請を言われたこともあるが、突然言われて返答はできないと言った経過はある。様々な文書がでており、情報をしっかり整理していく。

◆機関紙の報奨金は機関に伝える。

方針

仙総所・車体分会

小松代議員



◆一旦指定した勤務の関係。問題が発生すれば事実を掌握し、対処していく。

▼組織拡大。8月31日付で小池謙二さんが復帰加入。盛岡から新幹線モニター通勤をしており、一緒に通勤していた組合員の粘り強い働きかけによるもの。「あまり大げさにしないで欲しい」ということもあり、加入に至る詳細な経過は避けるが、人間的な繋がりがまずは大切であると考える。前後するが、分会の組織対策として若手を意識した取り組みを集会で意思統一。支部主催のレクリエーションや分会でも趣味を通じた交流で繋がりを深めている。一方で他労組もその対策を講じているようで、我々も反省と総括をし、今後の取り組みの強化を図りたい。また長野支社では新入社員の名簿が会社から他組合に流出していたことが発覚しており、支社を問わず同様のことがあったのではと推察される。地本にも追求と是正を図るよう要請する。

会津若松地区分会

猪股代議員



▼分会活動。若松地区分会では今年、来年で組織の2割が退職する。また他労組、助役等だけでなく、国労組合員でさえ若年退職する状況があり、ここにこだわりの問題を取り上げ改善しない限り我々自身が退職に追い込まれてしまう。地本からは、「分会力を作ること。そのために組合員だけでなく働くみんなと討論し、機関会議で議論し職制と交渉し、だめだったら地本に相談を。会社は膨大な資料を準備しており、分会でしっかり状況や実態を調査し掴まないと簡単に逃げられてしまう。一人の取り組みではなく仲間と共に取り組みを作ること」と言われている。分会は連合分会で、信通・電力・車掌・保線は日常も班会議でも作業実態等が討論されていて要求もはっきりしているが、駅班では討論が進んでいなかった。要求も只見線以外は集約されていなかったが、2年前郡山から異動してきた仲間が、冬期間の磐越西線スルー化運転を提起し、それに伴い中間駅の問題点が明らか

に。喜多方駅では一日一回使用の下本のポイント転換をするのなら塩川・山都駅で列車交換させて不転換を防ぐことを考えている。磐越西線は単線区間も多く、大雪の場合上下本線のある構内で列車交換させると降雪と列車が押してきた雪、またヒーターで溶けた雪が氷になりポイント不転換が生じ、駅間や駅で列車が立ち往生することも多い。情報が行き渡らず「いつ動くのか」などの不安は利用者、乗務員や駅係員も同様。機械除雪等も気象によつては計画が難しく、列車の遅れを最小限にし、時間が読めるようにするためには列車を数本運休にし、各駅のポイントを上本線・下本線に固定して、郡山・若松間のポイント不転換が発生しても対応しやすい有人駅で交換させるといのが運転職場からの要求。新たな信号機設置に4千万かかるが、金ではなく安全・安定輸送の問題だと主張している。加えて、交換させる中間駅は猪苗代駅だが、下りホーム利用が拡大するとすれば、古く凍てついた跨線橋を大型荷物や年配者が安全に利用するには案内・監視・放送の要員や跨線橋の整備とエレベーターの設置も必要になる。一つの改善を求めた時に多くの課題が存在し明らかになったことは、討論したことの大きな成果。職場・機関で討論し分会力を作り一つでも改善したい。

▼組織拡大。本部の拡大提起については、賛否両論あり。職場では様々な試行錯誤を重ねながら経験を積み上げている。職場では作業でミスしたことが言いにくい雰囲気があり、そこを駅長に代わってフォローする組合員もいるが、現在の職場を変りたい、早く辞めたという思いが強いことも日常の会話からも明らか。若手は様々な委員会への参加と業務の知識と技術を詰め込まれ何もやらされる不満があり、不満があっても組合には頼らない若手もいる。職場で重要なのは、国労という名前や組織ではなく、問題を取り上げ改善に向けた取り組みや闘いがあるかどうか。特効薬はなく、分会力を作りアピールし、行動を積み上げる。

▼試験の合格率と一時金のプラス査定。自分も5%アツプをもらったが、組合員や機関会議では「ただもらうだけでなく、他の社員、みんなに分配しろ」と言うことが大事だと言われる。組合員全体で勝ち取る取り組みを考慮しなければなら

い。

▼支社跨り問題。只見線は新潟支社と関連する作業もあり、共に改善を求めている。分会の現状は、仕事が終わっても管理者から課題を与えられ、様々な会議や増収活動を当たり前のようになされている。また労組の動員に嫌気がさしている者も。年齢差や感覚の違いから積極性を欠いているが、踏み出さなければ進展はなく、我々が頼りになるよう

岩沼駅連合分会

村上代議員

▼東日本大震災。2年半が経過し、全国の仲間の支援

と励ましに感謝。しかし東電福島第一原発事故による放射能汚染は未だ収束せず。汚染水漏れと進まない除染、見通しの立たない生活、壊滅的な農漁業。分会の仲間も家族が山形に避難し二重生活を強いられている。県支部では昨年と今年、家族を交えた激励交流会を開催、秋には支援米を送る計画もしている。一方で安倍首相の「コントロールしている」発言に怒り。事故が起きると始末出来ない原子力に対し、労組として反核・反原発の闘いの強化を求める。



▼組織強化・拡大。分会では新採者加入を目指し、執行委員会でも議論。他労組からも合同で説明会を呼びかけられ、会社には会議室使用許可を求めたが拒否された。配属当日に岩沼駅付近で呼びかけと資料配付を試みたが手渡すことが出来ず。反省し次につなげたい。新採者の現状は、仕事が終了しても管理者から課題を与えられ、様々な会議や増収活動を当たり前のようになされている。また労組の動員に嫌気がさしている者も。年齢差や感覚の違いから積極性を欠いているが、踏み出さなければ進展はなく、我々が頼りになるよう

また我々には諸先輩が勝ち取ってきた権利がある。ス
トもその一つであり、行使
することにより職場の若手
や他労組に影響を与え、共
感を呼び拡大に結びつく
と考える。

▼駅業務委託問題。支社内
52駅が業務委託化。会社は
今後乗降人員一万人以下が
基準としており、支社内殆
どの駅が対象に。分会内
は槻木駅が4月1日に業務
委託化。組合はこの間安全
安定輸送に反し、サービ
ス低下になるとして委託化
反対の立場で団交を重ねて
きたが穴があかず。「委託
後も制服が間に合わない」
「災害や異常時に必要な携
帯電話までJRから回収され
た」「異常時の応援態勢が
不備で食事すら摂れない」
など社員に負担が。県支部
は4月に業務委託された駅
の交流会を8月2日に開催。

これまで分会毎の取り組み
であったものを全体で集約
し取り組むこととし、「ブ
ロック毎に交渉出来ないか」
「労働条件の向上」「定年
まで働き続けられるのか」
「出向先での分会組織の確
立」などが出された。地本
はグループ会社を訪問をし
たが、県支部も同行したい
ので配慮を。運動方針では
委託化反対と具体的な闘い
の提起を。業務委託化は人
件費を抑制しJRと委託先会
社のエルダー社員間で労使
関係を作らせない対策。一
方で直轄駅では年休が取れ
ない、マイプロジェクト、
非番での勉強会などが押し
つけられ、何か問題がある

と全て個人の責任にされる。
少数組合にしか、他労組に
は出来ない運動だからこそ
「点検・摘発活動」が求め
られる。我々が何も言わな
ければ何も変わらない。

▼連合について。機関紙
「国労文化」に前東日本委
員長がナショナルセンター
に加盟し、国労としての運
動、役割を果たしていくと
記載が。各種大会で議論さ
れているが反対。連合では、
反核・反原発の意見は押さ
え込まれるのは必至。地本
の見解を求める。

仙台建築区分会

伊藤代議員



▼組対費。先の全国大会で
は徴収しないと決定された
が、本部指令2号では徴収
するとなっている。エリア
大会では議題8で徴収しな
い、地方大会では財政資料
を見ると徴収するとある。
整合性がなく、説明を。ま
た指令1号により様々な取
り組みを実施してきたが、
指令前と指令後の支出と拡
大人数の提示を。

され、9月にはしゅん工検
査他で3連休を休めない状
態。地本として各P会社へ
交渉窓口作りをしていると
聞くが、是非発展を。東日
本エリアでビルティックの
「協議会」的な組織の立ち
上げが出来ないか検討を。

▼スト一票投票の意味。自
分が投じるスト権投票の一
票は、「ストを行使しても
よい」というものではなく、
「ストを行使すべき、行使
しよう」という意味合いだ。
議案書にもあるように、
「ストの戦術」は戦術委員
会の決定で構わないが、地
方大会でスト権が満場一致
で確立した場合は、ストを
行使すべきと上申するよう
求める。

▼労働協約改訂署名。組合
員だけでなく他労組にも書
いてもらっている。エリア
から討議資料が配布されて
いるが、他労組へ広く呼び
かけ訴えていくには学習会
も必要であり検討を。

▼各種調査。活かされてい
るのかどうか。例えば成績
率の調査では、結果を踏ま
え、廃止すべきなどの申し
入れや要求を提出している
のか。

▼大会開催。多くの費用が
かかる。組休の全額保証の
件もあったが、遠距離の方
は前泊するなどして一日で
の開催方法も検討しては。

仙総所・台車分会

森本代議員

▼故高橋氏遺族支援。30分
会、739人から77万7千

500円を集約。盆前の8月
4日、分会三役で奥様に手
渡してきた。「子供のため
大切にに使わせていただく」
とお礼の言葉を託された。
本日、各分会にお礼と報告
の文書を持参した。各位に
伝えていただきたい。また
健康に留意し活躍を。



▼組織拡大。分会ではこの
間月1回程度の分会行事を
開催し、他労組の方にも呼
びかけ参加してもらい交流
を続けている。分会は週一
回の執行委員会をはじめ、
春闘時期の要求集約、科長
交渉、業務委託の要求集約
と交渉などについて班集会
を開催して議論するなど、
当たり前の運動を実践。7
月には地本と支部の組織責
任者に参加してもらい、若
手の参加を得て国労の説明
と加入呼びかけを行い意見
交換もしてきた。加入とい
う成果は出ていないが、日
常的に会話と声かけが出来
ている。車体分会での拡大
が喜びと確信になっている。

仙石線駅連合分会

千葉代議員

▼業務委託反対の闘い。12
年以降、4月と10月の年2
度、数カ所ずつ業務委託が
実施された。仙石線駅連分

会内でJR本体なのは松島海
岸・本塩釜・多賀城・陸前
原ノ町の4管理駅のみ。委
託駅の労働条件に問題は多
いが組織として交渉が出来
ない。業務委託がしやすい
要因でもあり、交渉窓口設
置の取り組みについて現状
と考え方を聞きたい。9月
10日、業務委託の団交があ
り参加した。会社は当初
「エルダー職場確保のため」
と委託を進めてきたが、現
在TSSではプロパー社員
を直接採用している。

▼JR北海道事故。事象は北
海道だけの問題ではない。
9月26日朝日新聞に「安全
二の次体質」「入社2、3
年の若手が新入社員に教え
ている」「本社にものを言
いにくい風土」「ミスした
現場の社員だけが責任を問
われる」とあり全く同感。
職場の矛盾点や安全問題等
を国労がしっかりと指摘し
なければならぬ。中央本
部と北海道本部が連名で見
解を出したが表面的で中身
のないもの。貨物・三島問
題は、分割・民営化までに
遡るのであり、そうしたこ
とも踏まえて本部・東日本
本部は声明を出すべきでな
いか。

り勤務のAさんは21時から
事務室の奥で締め切り業務
を始め、21時33分頃の事件
には気付かなかつた。窓口
はオープンカウンターで薄
いカーテン一枚が下がって
いるだけ。会社は事件後、
「原因は社員が改札窓口か
ら離れる際、現金カセット
の施錠を失念したこと」と
し、施錠の失念が直接の原
因の一つではあるが、一人
体制とオープンカウンター
という事務室の構造が防犯
上問題。朝7時過ぎに車椅
子対応があるが、その時事
務室は無人であり、カウン
ターを飛び越え簡単に事務
室内に侵入可能だ。

▼貨物の賃金格差問題。先
の第82回定期全国大会で地
本選出の2人の代議員から
ストの必要性が訴えられた。
今後貨物だけでなく、旅客
も賃金が低く押さえ込まれ
るのは。ストの要請があつ
た場合は文書にて本部等上
部機関に提出するよう要請
する。

郡山信通区分会

代田代議員



▼踏切故障時の対応ルール
改善。11年2月、飯山線で
踏切故障対応中に社員が誤つ
て遮断機を操作し、通行車
両の運転手が死亡する事故

が発生し、対応した社員2
人は解雇された。この事故
を受け会社は踏切故障で鳴
動持続時の取り扱いとして、
通行車（人）に迂回を要請
し通行させないという厳し
いルールを策定した。例外
として、①緊急車両の通行
②警察からの渋滞苦申告③
対応社員への暴力加害の恐
れがある場合のみ通行させ
ることが出来るとした。し
かしこのルールが実施され、
現場では次の問題が指摘さ
れていた。①連続した複数
の踏切で鳴動持続が発生し
た場合、数キロ先までの迂
回は、歩行者（特に老人や
子供）にとつては現実的で
ない②小学生の集団下校経
路が指定されており、迂回
要請に応じられない問題③
例外適用の場合、列車抑止
手配に最低30分を要し、緊
急車両の運行を妨げる可能
性が大④ルールが地域住民
に理解を得られないなど。

現場の実情に合わない机上
のルールが実施され、地域
住民の生活に大きな支障を
及ぼし、その矛先は現場に
出向いた信通社員に対して
の罵声や暴言になる。また
対応を間違えば解雇の可能
性もあり、精神的ストレス
は増大。「踏切故障現場に
行きたくない」「何を言っ
ても会社は譲歩しないので
は」という重苦しい状態で
あったが、今年1月、支社
との交渉で、現場実態に見
合ったルールに変更させる
大きな前進があった。それ
は、早期の遮断解除による
住民不満の解消と社員が第
三者加害から守られことに

繋がる改善である。その大きな要因として、踏切故障時の対応で経験したことを出し合う、「振り返り会議」を繰り返す中で、我々だけでなく他労組若手、管理者も含めて不満や要望を発言するように変化してきたことと、それを分会が団交の要求として集約してきたことだ。不十分さはあったが、国労の団交で改善したこと

の意義は大きい。福島県支部は、この間異常時における問題について交流会を積み重ねてきており、少しずつであるが、他系統の実態を共有化できてきている。雪害や踏切事故、利用者との対応で苦労しているのは他労組も同様。見方を変えると自然災害に弱いJR会社に対する世間の厳しい視線は、会社よりも現場の社員の方がより早く気付いているということ。踏切事故時における対応ルールの改善という仕事総点検運動は、会社に対する批判の解消と社員の労働条件改善が、矛盾せず両立することを証明している。この成果を雪害や他の異常時の問題、そして放射線環境下における労働問題のように科学的・医学的に見地が分かれる問題解決には組合を問わずみんなで考えみんなで運動を作る作風が力になる。要求の多数派で会社側の譲歩を引き出し、要求の多数派から組織の多数派にする基盤にしたい。

に施設利用の申請をしたが、東労組から合同では出来ないかと断られたため単独で開催。勤務終了後、技セ内の会議室で組合説明会を開催した。翌日、東労組の説明会があり、結果的には東労組に加入したが、配属から他労組加入までの期間は確実に伸び、東労組より早く国労が接触し、また組合説明会を毎年実施出来ていることの意義は大きい。

全国で国労加入の旋風が巻き起こっているが、何としても国労運動を継承していかなければならない。そのためには国労が職場の中心に座り、職場の問題を改善していくことが重要。この間の異常時における問題解決の主体、また「安全・安定輸送」の番人が我々国労であることは会社との交渉経過で明らか。組織拡大した職場に学び合い、あきらめることなくあらゆる闘いを組織拡大に集中していく。

新庄連合分会

土田代議員



▼医学適正問題。分会組合員が医学適正（聴力）で基準に満たず乗務降格となったが、その後新庄運転区の安全衛生委員会が産業医が「今後規制が緩和される」

と話したことを昨年の地方大会で報告した。そして今年4月、組合員本人に対し会社から「一度降格したが、救済措置として医学適正検査をやり直し、乗務員に復帰しないか」と打診があった。本人は検修職場に異動し1年、ようやく業務に慣れた。今後も、今更・と断った。ただ聴力の基準がどの様な経過で緩和になったのか。

▼冬期問題。新庄では3年連続の大雪。ラッセル廃止でビックロモ導入となったが、除雪が上手く出来ない。除雪計画しても降雪量の関係で除雪しきれない区間が生じ、また要員の関係で連続して除雪出来ないことが原因。ラッセル廃止・ビックロモ導入という合理化・効率化により様々な輸送障害が発生している。効率化・合理化には強く反対を。また車両の雪持ち込みによる停車、抱き込みによる走行不能、側雪が高くなった箇所や吹き溜まり箇所の除雪など、降・積雪の状態だけでなく、地理地形や状況に応じた体制作りが今後の交渉課題。

重要。仲間を守る国労の人間関係と業務に対する真摯な取り組み、また会社と「うまくやる」のではなく、対峙する姿勢を持ち、真剣に職場を改善していく取り組みなどを他労組に見せ、組織拡大に向け頑張ろう。

小牛田運輸区分会

家子代議員



▼職場改善。春闘行動では、他労組とも一部共通の職場要求19項目を集約し現場長と交渉。大きな改善には至らなかったが、職場で出来る小さな改善、指定通路の照明設置、松島駅泊まり時の胴乱置き場の設置を実現。12冬期要求と13年3月ダイヤ改正では、運転士・車掌・検修・エルダー職場要求91項目を提出し団交。会社は「予算がない」「優先順位」とした回答に終始したが、繰り返しの要求で優先順位を上げ、「品井沼・岩切・石越各駅のLED照明の改修」、また石越以北の全天候型停止目標の設置は支社跨がり難しいが、盛岡支社に要請していることもあり、一関運輸区CS活性化資金での改善がされた。今後

手社員の不安など、職場で声をつかみながら労働条件と職場環境改善の取り組みを強化する。

▼昨年の検修業務外注化。諸問題を抱えたままの見切り発車で、何でもありのスタート。指示命令系統ではコンプライアンス違反が疑われる部分も多い。JRの要員関係では運転担当者の予備勤務2人を作ったが、技術管理が手薄で緊急対応が出来ず気動班は業務量増大で修繕が間に合わない状態で、安全で快適な車両の提供に影響しかねない。対応する社員も世代断層があり、経験と技術の乏しい社員が登用されるなど、人材育成・技術継承の問題も。検修業務の外注化「1年検証」が必要。取り組みを要請する。

香さんは5年目。昨年の検修業務委託でテクノサービスへ出向され戻りが困難に。退職・エルダーになる年齢になっている。職場でも事あるごとに話しているが早期に帰すよう支社に強く要請を。

▼諸会議。エルダー交流会と組織対策会議は地本と支部の両方で開催されているが調整できないか。

郡山保線区分会

小松山代議員



かにする全県的な調査活動②郡山市から積算線量計を借り年間被曝線量の推計調査③処理場がない産業廃棄物の実体調査④住宅・独身の線量調査⑤今年7月、水戸地本と協力し、常磐線の被災地や警戒区域付近の視察行動など。

調査活動では、①M駅を出た屋根の下で20・42μSVなど、利用者のすぐそばで高線量箇所が存在②福島県の保線職場での年間被曝量の推計値は、国の目標値である年間1mSVを超える1・38mSVの実態③産廃処理施設が処理しきれず会社の敷地内で保管、また業者の不適切な産廃処理の実態④新築の独身寮の室内が0・3μSV、深沢アパートは除染してもまた線量が上昇。こうした実態を基に申9号「放射能汚染に対する取り組みについて」を申し入れ、①利用者・社員の被曝量を軽減するため除染を進めること②屋外で労働する社員への健康管理・被曝対策を進めること③適切な産廃処理と会社の責任での積極的な対策の実施を追求。この問題では、11年以来3回の団交を実施したが、会社の姿勢は「国や自治体の指示に従う。一企業として突出した対策を行うわけにはいかない」という姿勢に変化なし。だが成果もある。一つは対策委員会の議論などを「青年の声」社が取材に

訪れ紙面掲載されたこと。さらに記事が発端で京成電鉄労組の春闘講座に招待され、国労福島からの現状報告を行うことができた。二つには放射線対策ニュースを3号発行し、国労の考えや運動を若手社員に伝え、共に考え話しが出来る状況も生まれている。全ての運動を組織拡大へという意味では不十分だが努力を重ねてきた。地域等とも議論を深め運動の模索を続けていく。

▼JR北海道事故。線路基準値違反を放置していた問題。JR北海道では、11年石勝線の特急列車脱線炎上事故以降、車両火災、脱線事故等が相次ぎ9月19日の函館線貨物列車脱線事故では軌間の要補修の基準値放置が明らかにになり、運輸安全委員会が調査に入っている。この問題を受けJR東日本でも同様の事象がないか自主調査を実施し仙台支社内ではないとされている。全国工務協連絡会での交流では、北海道・四国・九州の保線職場は度重なる集約合理化により、例えば九州の職場では担当エリアが県境を超える230km、移動だけで2時間、仕事を終え職場に戻れば既に時間外だ。30歳代が極端に少なく技術継承がうまく出来ずに大量退職時代を迎えている。特に北海道では営業赤字が続く中、経費節減と効率化施

策が押し進められ、慢性的な要員不足と超勤対応が当たり前前で、50歳代が退職後、線路はどうなるのかという危機感が訴えられた。東日本でもメンテ合理化により安全や技術継承問題等の課題は共通しているが、三島の実態は本当に厳しいと実感。行き過ぎた集約合理化と修繕費の削減、安全軽視の風土がこうした事態を生んだと感じる。

修繕費の問題では、自分の郡山保技セエリアと東京圏では全く違う。179K650mを境にこちらは草木の生い茂るローカル線路、向こうは線路脇から法面まできれいに除草されている。正に儲からない線区は荒廃が進んでいる。引き続き職場を点検・監視し、若手社員と共に考え組織拡大に努力する。

貨物福島分会

橋本代議員



▼3月15日、貨物会社は新賃金要求に対し14年連続ベアゼロ回答。貨物労働者は55歳から基本給3割カット、夏季手当1・1ヶ月など低賃金下。社員のモチベーション向上のためにも貨物会社は切実な要求に応える

べき。貨物会社の内部留保は約900億円、この中の利益剰余金83億円の7%を取り崩せば国労要求5千円の賃上げが可能。分会では期末手当時期に現場長申し入れ（職場改善要求含む）や本社・支社へのジャンボハガキとファックスで要求実現に努め、東北貨物協議会では本部・全国貨物協議会へ「ストライキで闘おう」と檄を送付。ただ莫大な利益を上げている旅客会社でベアを勝ち取れずに貨物がベアを勝ち取れるわけがない。全国単一組織として貨物支援と奮闘を期待する。

▼闘争団の闘いを通じて。長年の闘いは納得いく解決内容ではなかったが一段落。分会では物資販売活動に力を注ぎ、10年7月末まで累計額8百42万6千410円に達した。「自分達も大変、だが闘争団はもっと大変」は諸先輩方の教えだが、強制されたものではなく自然発生的な「個」の取り組みだ。そして闘争団問題の解決の次ぎは「貨物」の番だと貨物の仲間が期待していた。よく「下を見ればキリがない」と意見を聞くが、確かにそうだとっても労働組合であるのだから、下の労働条件改善に力を注ぎ底上げを。労働運動の伸び悩みもこんなところに原因があるのでは。また長期に渡った闘争団の闘いの総括がないのも気がかり。貨物も頑

張るので旅客会社の仲間の頑張りも期待する。

▼夏季手当闘いの総括と今後の闘い。夏季手当1・1ヶ月支払い回答を受け、福島支部では6月21日に貨物分会との意見交換会議を実施し、議論の結果①全分会で檄布など貨物分会への激励行動を実施する②全分会で貨物本社への抗議のファックスを送付する③支部から本部へストライキを含めた戦術配置を求めることを確認。支部は6月27日に貨物会社「夏季手当満額獲得」に向けた意見具申書を本部に提出。このままでは一般社員から管理者まで落胆と絶望、将来真つ暗でやる気が出ず事故が増加。8月12日、分会全体集会を開催し夏季手当の闘いの総括では、①もう我慢の限界②冬季手当も心配。社長は賃金抑制の話をし我々の動向を窺っている③大変だが一致団結して頑張るしかない④集約した。最後に、「ストライキ決行」は今である。貨物労組との違いを見せつけるためにも一緒に闘ってもらいたい。組織拡大にも繋がると考える。

仙台信通区分会

日下代議員

▼組織強化・拡大。5年前、あと一步のところで新規加入を成し得なかった。その教訓は、「分会組織の強化

なくして拡大なし」である。以降、分会執行委員会の定期開催に努め職場の事象と問題点を議論し組織強化を図ってきた。数年前から若手との交流も増えており若手の知らない「分割・民営化」の問題などを伝えたいと考えている。



▼職場実態。大根原事故以降、踏切鳴動持続時の取り扱いが制定されたが、中央本線石和温泉駅構内の踏切事故ではこの対策が取られず通行人を通す事象が発生。仙台支社内でも踏切事故は連日のように発生しているが、団交で支社の指導文書の一部修正させることが出来た。しかし「踏切連絡責任者」の制定により他系統の踏切事故に対する出動が激減。信通社員が現場到着後、直ぐに作業に取りかかれれば早期復旧するのに交通整理に追われる実態。先日の仙石線中野栄駅付近での踏切障害では迂回要請にメセ社員が朝10時から夜9時まで対応。この半年間の出動実態を調査したら若松地区や小牛田地区はサポートセンターが踏切障害対応に出動実績が多く、電気協

他支社では他系統の踏切障害出動も多く、信通は現場での復旧作業がメインの支社や、また他系統の境界作業もしつかり整理されマニュアルも整備されている支社が多いと聞いた。首都圏を除けば仙台支社は他支社よりかなり設備数が多いのだが、他支社より少ない信通社員で対応するのは無理。再度の見直し交渉に向けて職場で問題点を討議し要求を整理していく。

▼情勢と貨物問題。3・11東日本大震災後、東京電力福島第一原発事故問題が継続中。東電の隠蔽体質も問題だが、本質は原発を推進してきた政府・自民党そのものが問題。

JRでは第一四半期で東日本・東海・西日本各社が過去最高益の決算報告、その影には貨物問題がある。コンテナ輸送では前年度実績を上回るが、労働者への分配は不明。また北海道では車両火災や脱線事故が続発し国交省運輸安全委員会が調査に入るが、これは「分割・民営化」の失敗による事故ではないのか。貨物と北海道、四国、九州の三島は発着から現在の事態が想定されていた。地本やエリア本部の課題ではないが、鉄道の一本化Ⅱ国鉄に戻す議論もあって良いのでは。また労働者が困ったときにはストライキが出来る態勢の構築を求める。

執行部答弁

歌川業務部長

◆磐越西線スルー化。団交で展開する。

◆只見線の問題、非常によく止まり、旅客の暴言等が言われており、新潟地本と繋ぎ取組む。

◆業務委託、安全を担保できない駅業務委託は反対が基本的考え。駅の要員複数体制は常に伝え、エルダー先職場の確保だとすれば無人駅を有人駅しろと伝えている。支社内1万人以上の乗降駅は6駅で、そこまでやってくると予想され、今後の対策を議論したい。（制服・異常時・エレベーター）

◆窓口の設置。過日東北総合サービスに千葉・曽我両執行委員があいさつに。今後交渉可能になれば、宮城県支部の同行も。現状ではJテック・ビルテックは拒否。仙建は訪問した。運動として粘り強くやっていると。軽くみられているのではなく、我々の交渉に対する構えも大切。現在直接交渉の窓口がないので勤務を通じ要求していく。

◆踏切鳴動持続時の問題。団交の検証をして、第2回の踏切問題プロジェクト会議を開催し交渉を求めている。

◆乗務員の医学適性の基準変更の問題。新庄の運転士

は今更・・・という話。山形の車掌の方は視力の問題でJテックに。グレーゾンの人を戻しているのかどうかはわからないので確認する。

◆新庄の冬期問題も団交でしっかり取組む。

◆不当配転。支社に転勤希望を渡してきた。2度返されたが。

◆放射線の問題。諦めずに粘り強く闘う。

中島財政部長

◆組対費の扱い。全国大会決定事項。組対費は徴収しない、スト基金を徴収する、中央委員会決定する。7月29日、本部指令第2号は矛盾の指摘があるが、説明期間が必要との本部説明。

◆組対費使用の概算報告（詳細は略）

千葉組織部長

◆組織拡大人員。昨年全国で38人、東日本本部27人、仙台地本3人、今年度に入り追加され、全国46人、東日本本部33人、地本4人に。◆組対会議の輻輳。諸会議も多く大変さは理解するが支部と相談し協力を要請する。

五十嵐書記長

◆国労文化の連合加盟。エリアでは議論しておらず個人的意見。不採用事件解決

で世話になったという話があった。また本部前高橋委員長発言等含みのある話はあったが、地本執行部では議論していない。

◆ビルテックの協議会化。以前各出向先会社毎に出向連があったが機能せず職能別協議会に吸い上げられた経過。職協の活用を。

◆成績率の関係。調査しているが、差別は正の根拠であるため調査協力を。

◆スト権。上げられた内容については上申していく。これまでも東北貨物協議会を窓口に行なっている。

仙台保線区分会

牛沢代議員



▼職場実態。昨年12月、9年振りに福島から仙台に戻った。出向4年、福島保技セ

9年で13年振りの仙台的職場復帰。仙台保技セでは81人中21人の国労組合員がいるが、各科に別れており他の科の組合員と会話するに意識的に出向かないとあ

人もなく重い気分であったが、今回の仙台への異動は旧知の方も多く気が楽と思っ

いたのは組合員同士でも会話をしたこともない人がいたこと。また職場環境では風呂の浴槽は地震壊れて使

えなくなっており、洗濯機は2台しかなくうち1台は故障し

洗濯している。洗濯機が故障し、自宅に持ち帰って洗

「風呂は1階で職場は3階、遠いし入らないから必要ない」と言われる。現状は、現場から帰ってきて汗や汚

洗顔をするのに不自由で、仲間はウェットティッシュや

代から残っていた黄色い粉の洗剤で、なくなったならそれで終わり。乾燥機は2台の内1台は壊れて使用不能になった。そこで何も言わなければ会社は補充も買

けを続ける中で少しずつ改善が。この経験を生かし、今の職場でも地道に仲間

話しかけ、要求を出し続けた結果、会社は洗濯機と乾燥機、洗剤を購入した。小

さなことだが一つ一つ変えて働きやすい環境を作

国労らしさはないか。若手に意識して話しかけ、ある大雨の警備に

若手に、「昨日何時まで超勤したのか」「夕飯は出たのか」等を尋ねると、「21時半に帰ってきたが夕飯は

出なかった」「22時過ぎないと出ないと言われた」と

言うので、「それはおかしい、22時過ぎたら夕飯でなく夜食だね」と言う。科長には「他の職場では19〜20時を目安に出してい

クリーニング、休憩所のエアコン設置等が進み、いくらかでも要求書の提出に伴

う話合いの効果があつたと思われる。

▼要望。他職場では、一人、二人の少人数の組合員の箇

所もあり、職場の問題点や不平・不満を中々声に出せ

ずにいる。「大きな問題」ではなく職場の小さな問題

を地本として要求し交渉する取り組みが出来ないもの

か検討を。▼貨物問題。東日本・貨物共に今春闘もベアゼロ。貨物は14年連続であり、夏季手当は1・1ヶ月の超低額

強いられ3泊4日の長時間拘束勤務の改善や食事時間

と睡眠時間の確保、連続乗務の廃止等何十年にも渡り

要求し続けているが根本的な改善はされず労働条件は

悪化。一度問題（事故）が発生すれば、「基本動作」

に組み込まれ基本動作が増加。ホームに降りて乗降確

認、手笛の2回吹き、信号とレピーターの確認の仕方

次の駅の停車・通過の確認、停車する駅名と量数の確認を一駅毎に実施、放送では名のり放送、対面放送、マナー放送、スポット放送、曲線ホームでの段差・隙間の注意放送、駅の工事

く、駅の委託化による弊害、また当直の対応にも問題があつたと認めている。

現在合理化による駅の委託化が進み、安全に安心して働き続けるためには会社と

対峙し闘わなければならない。地本も首切り・合理化

反対を前面に掲げ、貨物問題も含めストライキを視野

に入れた闘いの強化を要請する。



▼労働条件に関する労働協約について。この協約は分

会で討議資料を作成し議論の結果、締結には納得がいかないというのが全体的な意見。しかし東日本本部は組織的な総意がないまま執行委員会判断として強引に締結。締結の理由として、①締結により団体交渉の条件が高まり会社を逃がさない②就業規則を含めた労働条件が締結している他労組に委ねられており、国労が労働条件を改善させる、と説明してきたが交渉での前進はなし。8月の大会では締結後の総括と今後の具体的方針が示されると考えていたが、大雨による大会圧縮運営により提起も議論も不十分。提起された方針は

改訂要求の提出と全地方法本部参加で団交を実施するという前回同様の提起止まり。「協約締結を有した優位性を運動に活かす」としているのは会社でないか。一つは、13年度仙台支社実行計画の個人面談では、マイプロジェクト・安全フォーラムへの参加、トライワンの購入など、70%から100%参加にしたいと要請された。ある運輸区では「CS・安全フォーラムに参加しないのは車掌として不適格」と暴言を浴びせられるなど、インフォーマル活動への参加を強要される実態も。二つには、毎月の定例訓練のはじめには、以前はなかった「自ら考えて」という文言を挿入した安全綱領を唱和させられるなど、「自覚」を強要されてきている。国労の協約締結により、他労組と同じ土俵に乗れと言わんばかりで労働条件の改善どころか改悪でないか。今後の協約改訂の交渉では締結の危惧・不信を払拭すべく、是が非でも改善を勝ち取ることを要望。また改善・前進がない場合はこの協約を破棄する検討を進めることを要請。

▼組織強化・拡大。昨年12月、指令1号の発令により、分会も取り組みを進めてきた。6月には東労組から国

請フックス、ジャンボハガキ、門前チラシ配布、個人から社長宛の要請ハガキ、本部へのストライキ背景の交渉要請等、出来る限りの行動を展開したが、結果は14年連続のベアゼロ。組合員の声としては、「宮城野門前行動で旅客の仲間が組合旗を掲げチラシ配布行動に参加してもらい心強く感じた。単一組織で良かった」「ストライキで闘いたい」との意見。JR東日本は莫大な利益を出しているにも関わらず、ベアゼロは納得出来ない。春闘の闘いを3月の2日間だけの行動でなく、ベアを勝ち取る意気込みで地本としても闘ってもらいたい。JR各社がベア獲得しない限り貨物のベアは実現しない。



社へのフックス行動、社長宛ハガキ行動、ジャンボハガキ、国労本部・地本へのストライキ要請等を実施。分会では夏季手当から24控除（ローン返済）が出来なかった組合員もおり、組合からの貸付を利用し辛うじて借金の返済をしたが、これが貨物会社で働く組合員の実態。組合員からは「ストライキを全面に打ち出した闘いを構築すべき。組合が会社と同様に客先の影響を考えるのはどうか。ストを回避すべく会社に誠意ある回答を示せと迫るのが本筋」との声が。また会社からの「今後期末手当を妥結しない組合には支給しない」との文書に対し本部の対応は。ストで闘っていればこのような極めて不当な文書の送付もなかったのでは。▼一時金の闘いの総括。この間の格差40ヶ月。貨物会社社員の生活状況は、住宅ローン返済や教育費等を抱え極めて苦しい生活を強いられている。年末手当獲得の闘いは要求通りの回答を引き出せるよう、客・貨一体でストライキで闘うことを本部へ要請を。国労が現場で闘う姿勢を見せることこそが他労組との違いをハッキリさせ、「組織拡大」にも繋がることを考える。現場で働く労働者が中心となり、安心して働ける社会・会社の構築実現を。今後も全国単一組織の優位性を活かし、

客・貨一体で会社間格差是正、職場を中心に要求実現、組織拡大に向け共に闘おう。

福島地区分会

丹治代議員



一定の配慮がないと病状悪化の恐れがあり、職場復帰に向けた5つのステップなど慎重な対応が必要としているが、会社は「出社するように」という内容証明を二度送付。復職についても本人希望を聞き入れず、「慈善事業でない」と冷徹な対応に終始。職場での議論では、「業務量が以前の3倍になっている」「若手もCS・トライワンのマイプロジェクト等の競争で疲れている」「俺たちもHさんと変わらない、妻が倒れたらどうするか」という声が出され、Hさん個人の問題ではなく誰もが紙一重の状態に置かれているということ。この間の支援に感謝しHさんを支え職場復帰と定年まで働ける条件作りに向けて分会もしっかり取り組む。

仙台保線区分会

丸谷代議員



トナー会社共殆ど行ったことがない作業であり、また今年4月の新年度から実施するということで1月からJR・P社で机上半日、現場訓練一日をしたが、その程度で理解出来るものなのか、不安があってもやりながら覚えるしかないという実態。直轄は訓練を実施したが、実際に作業に当たるのはP社。自分は工事発注担当者のため今年4月からは信通に立会をお願いしながら行ってきた。半年経過し問題点として、①在来線と幹線では同じ境界作業でも内容が違い、会社は今後どこまで踏み込んでくるのか②作業工具のトルクメーター付きハンドルは70万円と高価なためP社では準備出来ず、信通から借りながら行ってくれという有様（保技セ・保線課でも準備出来ない）。本来は作業実施に移行する以前に問題点を集約・検討し、細部を詰める作業をしなければならぬが、支社にはそれが出来る人間がいらない。現場からものを言っていないと、一方的に進められない、走られてしまう。メンテ合理化以降、実際に作業にあたるのはP社であり、直轄ではこうした作業をしなくなつたため、問題点が見えない、わからない状態に。在来線で行っているから新幹線でも実施されることなく、新幹線では直轄・パー

事の実施・導入に対しては組合としても問題を集約し会社に質していくことが必要だ。大きな事象・提案だけでなく、こうしたことを議論するテーブルの設置も求めたい。

仙台電力区分会

立山代議員



▼協力会社の労働条件改善

先日、P社であるN電設で自社高所作業車のオイルホースが切断され作業中止の事象があった。7月にも工事材料の運搬台車（トロ）のブレーキ用エアホースが鋭利なもので傷つけられ作業開始直前に中止になった。聞くところによればさらに以前にも同様の破壊行為があった模様。背景にはN電設とその下請会社の劣悪な労働条件があると考えられる。下請会社の作業員達は、連日連夜の危険な作業で死と隣り合わせの作業実態であり、それが不平・不満となつて破壊行為に現れているのでは。犯人は見つかつておらず、エスカレートが心配。5年前仙台駅構内で発生したN電設社員の労災死亡事

故を繰り返さないためにも早急なP社の労働条件改善が必要。

▼安全問題。JR北海道事故

関係では運輸安全委員会や国土交通省による特別保安監査が入っているが、間もなく仙台支社内の電力職場にも保安監査が入る予定で職場は戦々恐々。設備メンテナンス合理化から12年が経過し、三分の一になった要員のツケが、技術センターでは超勤の常態化、メンテナンスセンターでは設備保全の不備に現れている。一例としてシステム化された「設備管理」があるが、「検査結果」の放置が多く見受けられる。また諸元データの精度が悪いため、本来修繕されるべき設備が放置され、取替済の設備をまた交換している有様で数百万の損失。問題点を上げればキリがなく、労働条件の改善と合わせてJRの安全に対するチェック機能を点検・摘発運動で組織的に行うべき。

▼分会活動。数年ぶりに大会を開催し新体制を整えた。

こうした問題や課題に取り組み解決を図っていく。

執行部答弁

中島財政部長

▼組対費の支払いに関する変更。本部闘争指令3号では、1号を継続するとしており、変更はないと捉えて

いる。

五十嵐書記長

▼年末手当を妥結しない組合に今後手当を支払わないとした貨物会社の文書について。本部大会時、法的根拠等について弁護士と相談すると回答があり、以降の対応等は聞いていない。

書記長集約

◆震災・復興。一昨年の東日本大震災から二年半が経過した。地本内では百を超える被災件数があり、ようやく一歩前に踏み出した。多くの支援を受けた事に対し改めてお礼を申し上げる。しかし収束しない東京電力福島第一原発の放射能漏れ事故、また被災線区では鉄路での復旧は九百億以上の経費が必要で大きなハードルに。鉄路での復旧に向けた取組みの強化が重要。二年前の新潟・南会津豪雨でも只見線の一部で目処が立つておらず通勤問題もある。

◆グループ会社・出向先職場の労働条件改善。「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」「駅業務委託化」など出向が拡大している。JRの施策であり、指導責任を追求し逃がさない交渉を強化する。パートナー・協力会社社員の声をつかみ要求化し改善を求める。また技術継承や安全

と品質をJR本体に求めて行く。東北総合サービスに出向の組合員で開催した集会は出向先に労働組合を立ち上げる一歩。働く方々との繋がりを強化していくことが大事。

◆一括和解以降の差別。懸案事項の改善。秋田支社跨がりの異動は要員需給で進まず。高齢化し時間がない。希望リストを会社に提出しエリア本部と共に粘り強く要求していく。

長期化している遠距離通勤問題。郡山運輸区、郡総若松派出、仙総等々。不公平感があり改善を求めているが、会社は施策を今後も実施していくという態度。

今後も組合員の要求実現に向け全力を挙げる。

◆職場での闘い。粘り強く、職場の要求の多数派として、職場の合意形成を図る。一度事故が発生すれば混乱する職場実態。安全で作業を行うにはどうすればよいのか、事実と実態から取り組みの強化をしていく。

◆組織強化・拡大。退職により減少、これまでの運動が困難に。今後3年後、5年後にどうなっているか厳しい現実がある。組合員一人一人がどう関わり繋がりを持つのか。組対会議を始め地本が一体となり進める。

◆14年春闘。アンケート取り組みと要求作り。現場で粘り強く話し合いを進めていく。統一行動・大衆行動

も春闘事務局中心に進める。貨物職場のストライキの要請。情勢と組合員の合意形成が必要。中央線術会議での検討になるが、地本の意見として伝える。

◆人事賃金制度。昇給発令調査が困難になっているが、差別是正の為進めていくので各分会の取り組みの強化を。

◆労働条件に関する協約の改訂に向けた取り組み。8月1日に職場闘技資料として、アンケートの結果と「改訂案」が既に配布されている。本社交渉が9月27日から始まっており、第2回の交渉まで署名集約に全力を。

◆原発・放射能問題。状況に変わりはなく、福島県支部の放射線対策委員会を中心に、ホットスポットの測定・高線量の保管箇所の注視等、取り組みを継続していく。地域での温度差、慣れ、意識の薄れ・・・意識付けが大事。11月に水戸との交流を予定。継続して取り組む。

MEMO

