

第69回定期地方大会特集号



国労せんだい

No. 2687
2014年12月15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69回定期地方大会の概要については、既に国労仙台2684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

仙総・車体分会

伊藤代議員



▼今年6月、54歳の若さで車体分会の原田氏が亡くなった。組合問わず、誰からも慕われ、組織拡大にも力を入れていた。昨年、国労に復帰した小池氏の加入にも結びついた。生前の運動に感謝すると共に、故人のご冥福を祈る。

▼職場労働環境。検修外注化・部外委託の合理化が押し進められ、要員削減による労働強化に。関連会社への出向は片道切符であるとか会社と言われ、定年までJR本体で働き続けることが困難に。夏場の交番検査では両隣を車両に挟まれ、空調

の熱風を全身に浴びながらの作業を強いられる。またプロパー社員やエルダー社員も検修作業や清掃作業を汗だくになり、熱中症寸前の状態で働いている。関連会社は低賃金に置かれ、Jテックの今年の定期昇給は1200円、夜勤や残業をしても手当はわずか。会社の利潤を最優先の状況である。

▼春闘。東日本会社は莫大な利益を計上しながら、改善額は平均1635円と定額に押さえ込まれ、かつ格差のある賃金改善であった。貨物会社は15年連続ベア・ゼロ、夏冬の手当も過去最低だ。貨物組合員の生活実態は最低の極限まできている。15春闘・貨物手当回答時にはストを配置する取り組みを要請する。全国単一組織の優位性を活かし、東日本組合員も一緒にストで闘うべき。今大会でもスト権投票が行われ、確立されると思われるが、活かし、行使すべきだ。同時にスト基金を再度徴収すべきと考える。国労らしい運動を実

践することで、他労組との違いを鮮明にし、組織の強化・拡大につながると思う。春闘や貨物の期末手当の闘いに際しては、組合員の声に応え、要求満額獲得に向け地本役員の決意を求める。

貨物福島分会

橋本代議員



▼春闘。14春闘は、安倍政権が経済界に賃上げ要求するなど異例な情勢幕開け。国労は統一要求一万円を掲げ、分会も今年こそはベア・ゼロを阻止すべく、現場長申し入れ、要求を書いたジャンボはがきの送付、要請ファックス、署名行動等取り組んだ。福島県支部では貨物激励集が企画され、旅客の仲間との激励交流も。しかし貨物会社は15年連続ベア・ゼロ回答。貨物会社は25年度の決算で経常利益34億円を計上、バブル期の74億円に次ぐもの。だが期末手当は会社発足後最低の年間4ヶ月でローン返済できない仲間もいた。会社は鉄道部門の赤字にするために要求に応えられないとの一点張り。我々は仕事に誇りを持っていくが、あまりにも低賃金であり、企業責任を果たせない会社に怒り。郡工貨物職場では、若年で5

人が退職、群々でも3人が若年退職で内1人が21歳の青年。青年に夢と希望を与えられず、ある新採は「だまされた、詐欺にあった」と憤慨している。一般から管理者まで落胆と絶望、将来真っ暗。モチベーションの低下から安全安定輸送の確保にも影響、事故が増加している。また莫大な利益を上げている旅客会社も要求額を勝ち取れておらず、ストを含めた闘いを客貨一体で取り組めれば理想だ。旅客が勝ち取れないのに貨物が勝ち取ることは難しい。「ストで闘え」の声は以前より多く聞かせる。夏季手当では仙台地本の貨物3分会と盛岡地本の貨物分会からストの要請があり、福島県支部からは本部にスト要請の具申書を送付してもらった。

今度こそと期待したが、失望で一杯だ。本部に直談判をしないで考えてもらえないのか。ストに関して様々な意見、賛否両論あるのは事実。しかし今行使しないで行くのか。ストは労働者の最大の武器。ストの行使で貨物労組との違いを認識させ、組織拡大にも繋がる。強く要請する。

▼全国大会で「方針(案)の補強」が提出され「国労単一の優位性」が削除された。本部は本気で考えているのか、驚きより落胆と失望を感じた。国労が単一体でなくなれば、貨物はどうなるのか。補強ではなく弱体化に繋がる内容だ。国労単一体は堅持すべきである。

組合民主主義がなくなりつつあるように感じる。昨年の全国大会では「組織対策費」は徴収しないと決定したのに、今大会では「組織対策費徴収の継続」だけが決定された。大会決定事項が否定され、守れなかったことは事実であり弁明はできないのでは。

今全国大会は冒頭から大荒れで、委員長と書記長ら三人が辞任するなど無責任で考えられない行動だ。書記長は集約答弁で「組織形態と名称の検討委員会を設置する」と求められていないのに答弁し、また撤回を求められると「撤回・削除」した。組合員から信頼を失う。しっかりと欲しい組合員の目線に立った行動をすべき。団結を崩しているのは本部自身ではないか。地本の見解を求めたい。

▼政治闘争。安倍内閣は集団的自衛権の行使容認を決定し、武力行使を認め日本は「戦争のできる国」から「戦争を行う国」へ転換した。戦争の悲惨さは言うに及ばず、この先日本はどうなるのか不安。

原発問題でも、福島原発の廃炉に何十年費やすのかわからず、除染も進んでいない。原発事故収束の目的も立たずに原発再稼働の動き。連合は「核廃絶」を主張しつつ再稼働・原発輸出には賛成するなど大きな矛盾を抱えている。安倍首相は特定秘密保護法・集団的自衛権容認・原発推進など「国民の生命と安全」を脅かす危険な人物、暴走を止めなければ日本は戦前に逆

方針

仙総・台車分会

高橋代議員



▼検修合理化。13年度総合車セ業務改善の見極め交渉。工作協議会として要求集約し交渉に臨んだ。会社は準備不足や教育の不十分さを認めつつも、最後は「案」であり予定通りに行かないこともあると開き直る姿勢。我々は技術継承と車両の安全に関する重要な課題と主張してきた。

14年度総合車セ業務改善では、更なる業務委託の拡大が提案され、機関会議で解明要求を集約し交渉に臨み、重要な作業委託は十分な教育とG会社への指導を施すことを強く主張。基本要求では郡工支部と要求をすり合わせ、2回の交渉を実施した。交渉では会社答弁の不明点や支社と現場の認識

の温度差があり、指摘・是正を求める一方で、会社から「現場で上申しているのか、また現場での回答は」など具体的中身を求められ窮する場面もあり反省。分会活動の強化を図り、全組合員が交渉で会社に問題提起できるよう取り組みを強化する。現在G会社社員の教育では、期間満了前にG会社社に引き上げるなど問題が生じている。会社答弁（反省を活かす）を守らせるために、他労組を巻き込み現場の実態を会社につづけ、改善を求めていく。

▼14春闘。1月に支部闘争委員会を設置し、一人一要求、春闘行動への最大限の参加、現場長要請行動の取り組みと機誌活動の強化等具体的な行動の提起を実施。エルダー社員の要求については、各分会の努力により、昨年よりもスムーズに集約された。現場長要請行動について支部は、「社員として」の扱いであるが、幹総の職環要求について話をした。分会については、昨年はできなかったが、今年は3分会で話し合いを実施。我々の要請を職場の声として耳を傾ける姿勢を作った。6月に支部執行委員の原田靖さんが亡くなった。支部組織部長として奮闘された原田さんの意志を引き継ぐためにも、支部組織対策会議での議論を中心に各分会の課題を出し合いながら組織強化・拡大に向けて取り組みを強化していく決意だ。

ともあり概ね好評。今後多くの組合員が無理せず参加しやすい大衆行動を。

▼組織強化・拡大。昨年待望の拡大を実現。改めて日常の関わりが大切であることを学んだ。小池氏に続く支部全体で確認。6月に支部レクとしてポウリングを計画。しかし直前に他労組若手は国労の行事に参加するなど指導された模様。支部の対策会議で議論し、個人の時間に制約をする労組とはいかがなものかと若手に聞いたところ、率直な意見は「組合は面倒」ということ。みんなが入っているからと言われ加入し、たまにカンパや動員、集会は減り多くなり、分会大会は飲み会：そんな若手に国労が、組合が：と言っても次元が違ふ話。労働組合の必要性など国労の歴史を少しずつ話している。

この間各分会では、組合説明会や配属歓迎会を機として取り組んでいたが、今回のことで少々躊躇が生じていたのも事実。しかしこの間築いてきた人間関係、信頼関係を基に再度分会で関わりを持てるようになってきている。6月に支部執行委員の原田靖さんが亡くなった。支部組織部長として奮闘された原田さんの意志を引き継ぐためにも、支部組織対策会議での議論を中心に各分会の課題を出し合いながら組織強化・拡大に向けて取り組みを強化していく決意だ。

郡山保線区分会

小松山代議員



▼設備分会設立。郡山地区の保線・信通・電力・建築の4分会を統合する予定。3月に準備委員会を設立し、6回の協議を経て11月12日に設立総会の予定。背景には組織人数減少と高齢化。職場の気分は「少人数で集まる機会がない」「会議や行事の開催が困難」「業務量が多く忙しい、病人だらけの職場」という報告。しかし「指示・指令、署名や行動に集中できていない」とことや「執行委員会が定例化していない」現状を何とか統合で変えていこうという意識の結集でもある。統合で低下した機能が回復するわけではなく、統合後にどう運動を作っていくのかが問われるという議論を準備委員会の中で進めてきた。その中では、①これまでの分会組織から班組織になるがその運動の保証、②統合される職場間の問題交流を通じた要求化と改善、③若手社員と関わり合いを持ち、職場の合意形成を作る中で国労運動の理解を得て、組織拡大を勝ち取るという、目標を実現できる組織体制を作ろうと議論してきた。

この間設備関係職場では組織拡大が進んでおらず、困難であることは事実。だが先の全国大会ではこの2年間を組織拡大に集中して取り組み意思統一がされたと聞く。現状を認識し、国労運動を継承する組織を作る決意を再認識し、互いにも統一が求められている。その実現には統合する分会の組合員の奮闘する決意と、分会機能が活性化する体制作りであると互いに確認し合っている。相当な困難があるが、地本の支援と指導を要請する。

▼職場問題。線路内除草と支障木伐採について。8月奥羽線で踏切特殊信号が樹木に遮られて見えず、支障踏切を通過後停車する事象が発生。この事故以降、信通職場ではこの夏かなりの量の伐採・除草作業を直外問わずに実施させられた。保線職場でも乗務員からの申告等により、緊急的な直轄での除草作業が増加、電力職場も同様の報告がある。13年の設備メンテ体制以降、工事費が削減され、予算不足を理由に除草等が全く不十分になり、線路内は草が生い茂り、列車待避する場所もない程荒廃が進んでいる。現在緊急処置として直轄作業での除草や伐採が実施されているが、専門業者であればロープ等で確保し立木伐採をするところを不十分な体制で実施し危険な作業になっていると指摘されている。今後若手社員だけにすれば事故を引き起こすことも危惧されている。

すことも危惧されている。職能別協議会での交流では、東北の支社は一様に草だらけだが、白河を越え大宮支社にはいると景色が一変しきれいに除草が実施されていると聞く。仙台支社に入るとジャングルのように立木や雑草が成長している実態だ。作業の安全面からも列車待避ができる施行基面の除草は最低限必要であり、そのための予算確保とメンテ体制以降の設備関係技術センター間の仕切が曖昧になっている部分について再度協議の必要がある。発足する設備分会での議論、また工務協と電気協間での議論も作りたい。

▼放射能汚染と国労フクシマ交流会。支部は12年「放射能対策委員会」を設置し、線量調査と低線量被曝の学習、労働環境と健康管理問題について要求を作成し交渉を重ねてきた。同時に水戸・仙台地本合同の取り組みとして、国労「フクシマ」交流会が定期的に開催され現地視察と交流学習会で地域住民の苦しみや放射能汚染と除染の実態をつかむことができ、昨年11月には本部主催での「フクシマ交流相模原学習会」の開催など、中央・エリア本部、全国の原発立地県の代表も参加する広がりを見せている。

今年も8月28、29日に国労フクシマ交流会事務局の現地視察・激励行動が取り組まれ、常磐線浜吉田、浪江間の視察といわき保枝寺原ノ町派出所とG会社の組合員

への激励訪問に参加。視察では、津波被害の大きい浜吉田、相馬間で新ルート建設工事が盛んに進められている一方で、避難解除準備区域として住民帰還を促しているところでは被災した建物が放置され、人の気配がないゴーストタウンそのものであった。相双地区の仲間との交流では「震災以降、慣れない仕事と環境で心身共に疲れ果て通院している」「避難生活を強いられる中、仲間の激励を受け国労のつながりを実感した」等報告がされた。

事故から3年半が経過し、来年5月には常磐道が全面開通、6号線は9月15日から全線で通行可能に。しかし福島第一原発の廃炉作業は進まず、地下水の制御が出来ずに汚染水が増え続け事故収束にはほど遠い。今なお多くの福島県民が避難生活で苦しんでいるのに事故がなかったかのように川内原発の再稼働や原発輸出が行われようとしていることに怒りを感じる。震災や事故の教訓を忘れ経済政策を優先する安倍反動政権に対し、早期収束と福島第二原発の廃炉の決定、また川内原発再稼働反対の声を大きくする必要がある。

自分は反核・反原発・平和と民主主義を守る立場で闘う方針を持つ国労に所属していることに誇りに思う。阪に11年大震災と原発事故が風化しているとすれば、福島に生まれ生活し働く我々が、現状の苦しみや実態を全国に発信し続ける

ことが求められるし、原発依存から脱却し平和な社会を実現するため今後も奮闘する決意だ。

仙台・宮城野運輸区

伊藤代議員



▼職場問題。乗務員職場は効率化により労働条件が低下する一方だ。いわゆる「食う・寝る・トイレ」にこだわりの運動を進めてきた。宮城野運輸区では、5分折り返し、非番の朝食問題、4時間連続乗務、運転士の5日行路等が解決していない。

職場では事故や不祥事が多発。出勤遅延や出区番線誤り、回送電車の即時ドア開扉事故。運転士の停止位置誤りや種別設定ミス。高城町駅ではコンビニに向かうため、不使用線路を歩行したのが利用者苦情に上り職務の厳正の指導。盗撮による逮捕者が出て昨日懲戒免職に。若手はダイヤ改正後の行路はきついと嘆いている。安全フォーラムでは「個人のミス」であり決められたルールを守ろう、基本動作をしようと労働条件は一切問題にしない。運輸区の対応は個人責任の追求のみで原因追究はない。3月31日、強風により大幅

遅れが発生。当日の特改行路110行路では、出勤後待機指示を受けた。1時間後、行路待機を指示をされた。また行路内の休憩時間は休憩する指示を受けたため、「休憩時間内の乗務は断れるか?」との問いに、「不可である。超勤対応になる」と回答された。長時間運転見合わせが見込まれる場合は別にして、異常時は待機が基本であり、今回の指示は曖昧である。何時でも乗務の予想がされ乗務の準備が必要な場合は、待機を指示すべきだ。現場で扱いについて話し合ったが「支社の指示待ち」で進展せず。職場集会で意思統一し、地本に交渉を要請。地本は「支社に申し入れる。団交は業務部と相談してから」との返答で、その後「運輸協議会での交渉になる」と返答を受けた。運輸の課題であるが、未だ交渉はない。今後の見通しについて聞かせて欲しい。

請する。▼スト基金と組織対策費について。組織対策費は財政資料には会計状況が掲載されており、納入状況が支部毎に記載がある。支出は合計金額だけなので支部毎に記載すべきでは。また組織対策費は全国大会で2年延長が決定されたが、本来組織対策費とスト基金は別物。積立金で1週間のストは可能とされているが、逆に言えば1週間しかできないというところ。会社は「国労はストをしない」と考えるのが自然。組織対策費の必要性は理解するが、我々の武器であるスト構築にむけ積み立てすべき。本部長上申と合わせ、地本の考えを聞きたい。

郡山駅連合分会

小椋代議員



▼春闘について。貨物では15年連続ベア・ゼロ。期末手当の低額回答の中、可能な限りの運動を追求している。学ばべきことは多い。会社の不遜な態度と回答に怒りは募り、スト要請は当然。4月の東北総決起集会での松井委員長「スト準備の時間的余裕がなかった。エリア毎の温度差もあり見合せてした」の発言には失望。集会後の交流会でも同様の意見があった。貨物の仲間の心中を察するとき、ストでの闘いを構築すべき。ストを背景とした戦術を要

▼分会の取り組みについて。組合員の異動。地本指示もあり、転勤希望調査を実施してきた。最近希望通りの異動が多く実現している。昨年12月には信号扱所の仲間が22年ぶりに念願の会津若松へ転勤、長距離通勤が解消された。今年1月には小牛田から通勤していた運転士の仲間が10年振りに基職場に復帰。本人はこの10

年間、諦めることなく希望を出し続けていた。「紙一枚で郡山に来たが、小牛田への紙一枚が正式にできるまでは誰にも話さなかった」と心境を話した。また7月には福島地区から本宮で勤務していた2人が業務委託に際してではあるが地元福島へ。分会としては組合員の減少は歓迎できないが、自分の体や親、家族の介護等でやむなく退職する仲間の姿を見聞きすると何か出なかつたのかと感じることもあり、転勤希望地への異動は早めに対応したい。一方で希望しても叶わない現実もあり、郡山から仙台地区への通勤を余儀なくされている組合員もまだまだいる。さらにエルダーでは地元若松の職場がなく、遠く福島まで通勤している仲間もいる。早期の異動が実現するよう地本の対応を要請する。

された「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」、いわゆる検修合理化について。出向に出された仲間は間もなく2年目となり残り1年となる。東労組から国労に加入した仲間は出向期間満了後は元職場を希望しているが、自宅を新築した仲間は、本体に戻れば手当が減るため出向延長を希望するものの、新しい仲間配慮して、意志を決めかねている。本日は班集会で各自の思いを話し合っている。後日報告する。本人の意向を尊重した対応が望まれる。

てくれるのか。自分自身は組織を揚げての組織強化・拡大の運動が少し遅かったと感じている。一般組合員は残り少ない現役時間を考えたとき、率先して組合活動をとらなっていないのが現状。「もういいんじゃないか」という気分が体勢を占めている。だから行事や集会が開催されても同じ顔ぶれだ。情報の配布も署名の集約も同様で、こまめに点検することが出来なくなってきた。しかし最低でも「国労組合員の命と権利は必ず守る」、このことが一番大事である。最近「分会力」という言葉を耳にする。我が国労の分会の力はどうなってしまったのか。思うときもある。我々は若い労働者に何が残せるのかをともに考えられる大会になるように思いを込めて発言を終わる。

「簡易な作業の拡大」に団交で歯止めをしたが、現場では徹底されておらず、「直轄で出来ない作業はない」という認識が通っている。背景には修繕費不足を理由とする直轄作業の拡大がある。小牛田保線区で4千8百65万の赤字を出し、科長から「継目板注油とレールフロア削正作業を全て直轄で施工する」とメールが発信された。業務部の数度の折衝で「外注施工」になったが、現場では若手実践教育の名の下、枕木交換や総つき固め、基準値箇所の補修を直轄で実施。これまでも緊急作業の名目で、レールボンド補修や継ぎ目板ボルト交換を行った実績がある。

▼調査・点検活動の取り組み。新人事賃金制度が導入され3年目を迎える。この制度になり試験の種類も多くなり、調査活動が困難に。このような実状で、支部は昇進試験については調査部の中で「法対部」を別に設けて協力をしてもらい、昇進試験の調査活動を実施してきた。そして、「本社・本部間の団交の学習」「他労組を含めた受験状況」「一次・二次試験結果の調査」等を行い、差別に繋がるものがあるかも含め、今後の課題等について意思統一をしてきた。

▼職場実態。01年の設備メンテナンスで会社が目指すとした若手社員への技術継承、庭先意識を目的とした線路科の創設、主要工事の立合拡大等の施策は現在どうなっているのか、検証が必要で時期。施策実施にあたり、

加入のきつかけはそれぞれだが、分会では相手と丁寧な話し合い、不平や不満を聞き、ともに安心して働き続けられる職場にしたい。と関わり合いを大事にしている。このことは若い仲間にも浸透してきているが、今一步加入に至っていない。今回の在来改札業務委託提案についても、国労は班集会で確認した要求を団交と一緒に交渉しよう。他労組役員に渡し、また国労の交渉経過を若手に様々な手法で伝えようとしている。食事や懇親会にも誘っているが加入に至らず。なぜか。あと10年もすれば我々国労組合員が居なくなってしまうからではないか。10年後、誰が駅長や総務助役を相手に労働条件について交渉し

てくれるのか。自分自身は組織を揚げての組織強化・拡大の運動が少し遅かったと感じている。一般組合員は残り少ない現役時間を考えたとき、率先して組合活動をとらなっていないのが現状。「もういいんじゃないか」という気分が体勢を占めている。だから行事や集会が開催されても同じ顔ぶれだ。情報の配布も署名の集約も同様で、こまめに点検することが出来なくなってきた。しかし最低でも「国労組合員の命と権利は必ず守る」、このことが一番大事である。最近「分会力」という言葉を耳にする。我が国労の分会の力はどうなってしまったのか。思うときもある。我々は若い労働者に何が残せるのかをともに考えられる大会になるように思いを込めて発言を終わる。

「簡易な作業の拡大」に団交で歯止めをしたが、現場では徹底されておらず、「直轄で出来ない作業はない」という認識が通っている。背景には修繕費不足を理由とする直轄作業の拡大がある。小牛田保線区で4千8百65万の赤字を出し、科長から「継目板注油とレールフロア削正作業を全て直轄で施工する」とメールが発信された。業務部の数度の折衝で「外注施工」になったが、現場では若手実践教育の名の下、枕木交換や総つき固め、基準値箇所の補修を直轄で実施。これまでも緊急作業の名目で、レールボンド補修や継ぎ目板ボルト交換を行った実績がある。

▼調査・点検活動の取り組み。新人事賃金制度が導入され3年目を迎える。この制度になり試験の種類も多くなり、調査活動が困難に。このような実状で、支部は昇進試験については調査部の中で「法対部」を別に設けて協力をしてもらい、昇進試験の調査活動を実施してきた。そして、「本社・本部間の団交の学習」「他労組を含めた受験状況」「一次・二次試験結果の調査」等を行い、差別に繋がるものがあるかも含め、今後の課題等について意思統一をしてきた。

と東日本工作協議会へ報告してきた。

今年は主務職・飛び級試験に6人受験し全員不合格、主任職には6人、指導職には1人がそれぞれ受験。新制度導入から受験者が減少し、合格率も低下している。昇格審査だけは全員が合格している現状だが、会社には差別をさせないためにも今後も継続して担当者会議を開催し、調査点検活動の強化をして問題解決に向け取り組む。8月に実施した、生活実態賃金アンケートだが、エルダー組合員については、実態に見合った別のアンケート用紙を作成してもらいたい。改善を求める。

▼アスベスト。吸入後、20〜50年後に発症するアスベストは「静かなる時限爆弾」と称されている。鉄道関連でも車両の断熱材や空調ダクトの継ぎ目、JRアパートにも使用されていることが明らかにされている。東日本大震災では瓦礫処理によるアスベスト飛散が問題になった。支部はこの一年間で5回のアスベスト対策委員会を開催し、特殊健康診断結果表の集約、職場の点検・摘発、地本のアスベスト問題学習会への参加呼びかけを実施してきた。こうした取り組みの中、昨年エルダー組合員に特殊健康診断で「胸に所見あり」の通知があった。出向社員のため、オフィスサービスセンターから「早期に最寄りの病院で受診を」と書面での通知である。本人は最寄りの病院へ行きレントゲン撮

影をし、さらに別の病院でのCT撮影を勧められこちら撮影し、結果的に異常はなかった。ただし検査の間や費用は全て個人対応である。現職の場合、一次検査で所見がある場合、再検査は勤務でJR病院へ出向き無料であるため、エルダーの場合、どのような扱いになるのか、上部機関と会社、労基所へ問い合わせた。結果は、特殊健康診断は会社の義務であり、一次検査は実施するが、所見があった場合の再検査受診は義務ではなく、通知があった場合は内容を出向先会社へ報告し、その会社の手法に委ねるということ。

▼健康管理手帳取得の取り組み。一昨年、幹総で初めて手帳を取得した加藤氏を講師に、今年6月に行われた地本アスベスト学習会で、その内容について話してもらった。組合員に好評であり、支部の学習会でも実施してはの声も。またOBにも参加してもらい、今後の取り組みに繋がることを期待。現在2人が手帳取得の取り組みをしているが、会社の職歴証明に時間がかかっている。今後も支部対策委員会として各分会やOBと連携を取り、会社からアスベストをなくし、アスベスト被害者救済の取り組みをしていく。

▼組織強化・拡大。分会執行委員会で議論し、分会の催しを企画。若手やOBにも声をかけ、組合全体の取り組みとして実施。昨年は組合説明会を2回実施。しか

し今年は東労組のガードが昨年以上に堅い。支部のボウリング大会には東労組の参加はなし。分会としても実行委員会形式でビール祭りを開催したが、同様の結果。ただ以前より組合員とOBの参加が多く、大変盛り上がり組織強化になった。また反省会には若手の参加もあり、10月の分会いも煮会にも広く参加を呼びかけ組織強化・拡大に繋げたい。

新庄連合分会

土田 代議員

6月7日に山形地区配転者激励交流会が開催された。国鉄分割・民営化を前後し秋田県内から山形県内に強制配転させられた仲間たちを激励し、一日も早く地元や希望地へ戻れるように確認するための場であり毎年開催している。

しかし四半世紀が経過したがいまだ解決である。秋田・仙台南地本からそれぞれの支部に、またエリア本部から各支部に働きかけを更に強めてもらいたい。一方で、合理化などにより元職場がなくなり、また仮に異動しても通勤時間が現在より長時間になるなど生活基盤を変えにくい問題も発生して



いる。更に支社内での遠距離配転(郡山→新庄)では、10年が経過し「もう限界」と残念ながら自ら早期退職の道を選択した組合員もいる。本人希望での早期解消の取り組みの強化を図らなくてはならない。

▼組織強化・拡大。昨年10月に新庄連合分会で国労加入を勝ち取った。一人の加入だが、その影響で集会や学習会等への参加が良くなるなど組織の活性化を実感。これからも奮闘したい。

職場には東労組・JR東労組があるが、それぞれの組合の利益になることしか眼中にないように感じる。国労は労働者の安全や職場の改善などこれまで一貫して行っており、その追求が組織拡大の一步。今後も地道に職場の不平・不満・不安をつかみ応え、仲間を大切に、守る姿勢を貫き頑張る。

仙台駅連合分会

昆野 代議員

▼業務委託。10月1日付で利府駅の業務が委託される。委託提案の前段から中間駅班集会を開催し、提案後に要求集約を図ったが、まとめきれなかった。反省し今後に活かしたい。利府駅の構成は利府駅から引き続き



2人と岩切駅から1人の出向である。岩切から出向した他労組の方は、当初見習いなしでスジ一本で業務を行う予定であったそうだが、締め切り業務を見せられ見習いとした模様。また制服の採寸はしたもの10月1日に間に合わないなど、エルダー職場の環境を含めて相変わらずずさんな扱いだ。イベント時は岩切駅から利府駅に応援に行くが、委託駅のため、駅事務室に入れない、これまで通り手伝えないなどジレンマ、偽装請負の不安もある。分会は職場から問題を集約し検証していく。

また業務委託反対のチラシ配布を9月17日支部主催で行い分会から4人参加した。地本も業務委託反対の立場であれば一緒に行動を要請する。

▼職場労働実態。分会には女性の組合員が3人いる。会社はワークライフプログラム等女性の活用を推進しているが、その働き様や勤務実態まで精査、掌握していない。分会の真砂氏が本社団交に参加し、その労働実態を赤裸々に語ったところ、会社は非常に驚いたそう。

このことは他労組が女性組合員の労働実態や働かされ方について、本気で改善に取り組んでいない証左。JR病院である他労組の組合員が年休申し込みをしたところ、「提案件数目標に達していないのに権利だけ主張するの」と言われたそう。また病院独自の勉強会

の参加では時間外でも超勤にならず、欠席すれば「やる気がない」と言われる。病院の組合員は1人で、闘いつらい雰囲気があるが、丁寧に討論し問題解決を図っていく。

▼組織のあり方。全国単一組織を堅持すること。また春闘などの戦術はストを背景に闘うことを要請する。

郡工・車体科区分会

阿部 代議員

▼検修合理化。本社の「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」では、「エルダー社員の雇用の場の確保」の為に、人・物・場所を一体で提案していた。今年度の支社の業務改善提案では、業務のみの提案としているが、実態は「プロパー社員の教育」の為、若年出向ありきのコスト削減施策だ。教育については担当科の車体科が協力していくことで実施しているが、見極めと作業の流れを見ているだけで、形式だけに過ぎない。

鉄道車両検修に関わる社員は、基礎技術教育を行うべきだ。

10月1日から2人出向し、委託される業務は、09年提案されたEC・DC車両の車体



抜き作業から流れていく機器着脱作業であり、車体抜き作業では重大なミスや大幅な行程遅れの事象があり、これを解消する施策であると考え。

またTKKの指摘手直し件数が他の科所より突出しており、TKK本社ではパトリールに入るなどしている。業務を請け負う技術力がないにもかかわらず業務委託を施行する事に反対する。グループ会社にも働く労働者の労働条件改善・底上げのためにも、団交や要請等を行っていく。地本も現場に入り、実態を視察すること要望する。

▼エルダー。東日本エリアでは仙台支社の4人の社員だけがライフプランのスケジュールに沿わない提示遅れがあった。当該のある組合員は働く意欲を失いエルダーを断った。今後提示の遅れがないように要請する。

▼車両所について。貨物会社では福利厚生などの諸手当も削減されると聞く。貨物会社組合員の生活実態は待ったなし。旅客組合員が貨物組合員の労働条件等支援し、客貨一体の闘いをしない限り改善出来ないと考え。本部・本社間のルールを無視した強制出向・配転問題等、支社交渉でもしかるべき対処をすると言っているが、全く改善していない。一刻も早い対応を要請する。

会津若松地区分会

鈴木 代議員



▼分会の課題。職場の問題

点は、これまで組合を問わずに仲間と会話や討論し、会社側の駅長・助役等に改善を求めるなど、まず自分が言い、ダメなら班や分会、そして団交に持ち込むのが流れであった。だが最近はその要求の集約はするものの、職場で話し合いや会社側とのやり取りもない。団交では「職場で駅長に話してみても」と言われることも。職場には課題が山積み、かつ職場からの闘いは大変重要であるため分会の取り組みを立て直す意味でも職場の取り組みを紹介したい。

▼伐採問題。今年5月、横浜支社で踏切支障装置が扱われたが、樹木による特殊信号発光器（以後特発）の見通し不良により、列車が踏切道を通る事象が発生した。そして7月20日、奥羽本線赤湯～高島駅間本町踏切で同様の事象が発生した。当該箇所の踏切見通し検査は昨年9月にテムズが実施し結果は「適」であった。この事象により組合と協議もなく「仙設信第218号」により、特発の見通し確認作業が追記された。設備メンテでは、直轄による列車添乗での特発見通し確認はなく、テムズ検修工事を実施しており、その

「質」が問われるのではない。いずれにせよこの文書で現場は特発の見通し確認とその処置を迫られることになる。反論したが、やむなく引き受けた。

若松メセは踏切数が多く担当エリアが長い。日々の計画作業や検査が遅れ多くなると時間や費用がさ

大な要員と時間が費やされた。①列車添乗で磐越西線2日・要員4人、只見線1日・要員3人、②現場見通し確認で2日間・要員10人、③伐採作業で土技セP社の青葉緑化にて磐越西線5日間・要員14人、只見線1日・要員2人。

この突発作業により、各種作業が遅れ、超勤でカバーしていたのが実態。また列車添乗確認は、信号機であれば現示により点灯確認が容易だが、特発は通常滅灯であり確認が困難。かつては宮林区で伐採していたと思うが、いつの間にか信通が伐採を行い実績が残った。最近では除草剤の規制や温暖化など環境変化により線路周りはジャングル状態、線路を覆っている大木も見受けられ、大事な用地杭も確認出来ない状態だ。アカシアなど1年に2mも伸び、素人が伐採してもまた直ぐに伸びてくるため、刈払い機やチェーンソー、それに伴う講習も必要か。ただし信通作業の域を越えていると思われ、電力も同じ内容で困っているとのこと。改善するには専門業者に委託し、毎年伐採すること。これは団交事項として申し入れをしたい。こうした問

題を組合でも相談したいが、組合員の減少と技セの各科目やメセの業務内容の違いもありスムーズにいかない。地区分会も同様。メンテ体制は各自の作業内容の専門色が強く、細かい作業の問題点の相談では限界を感じている。一番大事であるが、

▼若手社員教育等について。ある日、P社の若手社員が8時30分頃、作業着手連絡を信通指令と行おうとした際、若手指令員から「メセに連絡したか」「していないのでは許可できない」と断られた。P社から相談を受けたメセでは当該の若手指令員の考えを質し、個人ではなく指令の考えであることを確認。だがメセの勤務は9時からであり、8時30分の着手連絡は24時間勤務の指令になっている。技セの国労組合員がこの問題で怒り、メセ長会議でも取り上げてもらったが、解ったふりをして虚勢を張る指令員もあり、指令員の教育にも問題がある。そうした事象は若手社員やP社社員に対して多く、そんな時は先輩である国労組合員がハッキリと指導していかないと職場はおかしくなる。黙っているのは国労にいる意味もない。今の居場所が良くて、あと何年だからかまわないでくれという組合員も居ると思うが、若手からは、「なんだ、東労も国労変わらん」と見られてしま

い、いわゆる「良いおじさん」で終わる。▼職場環境改善。通路除雪では沼上信号所の通路が昨

年2回実施され、10年前からの要求が実現。メセ詰所脇の通路除雪も約90m実現。緊急車両の通過化・車高の高い車の要求ではエクストレイルが導入され、詰所の窓の改修と二重サッシ化と休養室の押入の取り付けも実現。残る会議室とロッカー、休養室の二重サッシ化は今年度中に実施する予定。以上は団交での成果で会社も誠意を持って対処した。

職場内では、草刈り機の追加要求、耐水紙と水に強いボールペンの配布、殺虫剤と虫除けスプレーの配布など。職場の問題は日常的に若手社員や他労組組合員と車の移動中に話し合うことが出来、団交も大事だが、日々メセ長など管理者に地道な会話や話し合いを続けた成果。

▼分会ではエルダー組合員が2割を超えた。160km範囲に組合員が分散し、各種会議や集会、教宣物の配布や署名集約が難しくなっている。自分の体力や地域役割、親の介護など家庭環境、分会内の任務分担等、互いに連絡を取り声を掛け合わない組織内に亀裂を生む状況もある。日常の様々な情報を分析し運動に活かしたい。来年の統一自治体選挙は直ぐに始まり国労の存在が問われる。職場からの闘いと合わせ頑張ろう。

執行部中間答弁

歌川業務部長

◆総合車セ業務改善。13年度については年度末ギリギリで会社は「出来ない」と返答している。指摘すると「予定だ」としており施策として問題。14年度の提案についても支部・職協と連絡を取り追及していく。

◆支障樹木伐採。01年11月の設備メンテナンステ体制以降、本来は直轄での伐採業務はないのだが、やらされている現状がある。これは「伐採」ではなく「支障枝切り」と名称を変える姑息な手段。設備部が信号機に近ければ信通、架線に近ければ電力が実施せよと指示を出している。予算については信通・電力がそれぞれ土木に振り分け実施しているが、土木サイドは架線から2m以内は切らない、信号機についてもやらない、ということまで進捗しないのが実情。仮に信通が予算を取りテムズにさせるとしても、専門業ではないのでも、専門業ではないのでも、まくいかならないと思う。青葉緑化など使わなければダメだと思う。どうするかを安プロで議論し申を起こしたい。

◆駅業務委託に対する地本の考え。サービスの低下や安全・安定輸送を担保できない業務委託に反対の立場で運動を進めている。各職場での問題、偽装請負や異常時の問題など具体的に職場で追及してもらいたい。その積み重ねを団交で追及し改善を図りたい。以前郡山の窓口の問題などもそうして改善を図ってきた。利府駅の問題では要求が上がっ

てこなかったが、イベントや休憩場所、現金の問題等多くあると思う。交渉項目に上げられなかったのが折衝という形になり進捗しなかった。ただ実施後も検証してもらいたい。

◆小田田保技セの作業。直轄で出来ない作業はないという管理者がいるとは。設備メンテの交渉で深夜0時過ぎまで行った団交は何だったのかという思い。あの経過を知らない人が管理者になっている。分会と一緒に追及していく。

◆合理化反対の運動を地本として示せとあった。その通りで検修外注化・業務委託については、国労の立場を鮮明にしてより具体的に他労組も含め話しかけをしていく。

◆特改11行路。分会の主張は出勤から退勤まで休憩時間を除き全て労働時間とせよということだと思ふ。設備関係職場では当たり前のことだが、運輸車両部の受け止め方は若干違う。異常時における基本行路の考え方を示せと主張したが、会社は「運転再開が見込めない場合は、乗務労働時間としてカウントしない、ノーペイである」という回答のみ。この回答を運協の車掌分科に返した。改めて精査し申し入れる場合は申し入れをしたい。

◆仙設企218号の対処については今も折衝中。冬期団交、二重サッシや除雪の関係は成果。

中島財政部長

◆組織対策費。支部毎の内訳は示せると思う。

原子書記長

▼全国大会等について。今後の国労を考えるという意図もあり補強案の提出等があったのだと思うが、詳細はつかめていない。

▼ストライキ。14年夏季手当に關して、郡支部貨物・貨物宮城・福島貨物の各分会からスト実施の要請文があった。

東北協議会と協議したところ、全ての分会からストの要請があったため、今回は東北協議会として、本部にストの要請をした。本部は「わかりました」という返事で、あわせて要請文もファックスで本部に送付した。今年には各分会の意向を酌んでこうした対応をしていることを承知してもらいたい。

福島地区分会

山田代議員



▼地区分会とその実態。福島地区分会は駅16人、運輸4人、保線9人、電気6人の35人の組合員。保線と電気班では要員に余裕がない。担当箇所によっては要員割

れ。本来作業も時間に追われる中で、臨時の除草・伐採作業が毎年のように入る。架線支障の恐れもありと列車を抑止しての作業もある。地震や大雨等想定外の臨時作業はやむを得ないが、除草や伐採は定例化・計画的作業が可能。安全・安定輸送の確保のためには、そうした作業を年間スケジュール化し、本来業務がしっかりと遂行出来るようにすべきであり、会社との交渉を要請する。

▼運転班は福島地区で3人、支部内でも来年には一桁に。交代勤務であり、問題があってもその場で適切な対応が出来ない場面も。また組合員不在時は、問題が表面化しない恐れもある。7区交流会や運輸協議会の交流もあるが、これまで以上に情報交換の場の設定を要請する。組織拡大の重点職場と考えるが、自分も不十分であり、地本・仙台地区運輸関係の組合員のみなさんを中心にして全体のバックアップを。

▼駅班。技術継承と子会社化（業務委託化）。駅社員は男性と社会人採用者は運輸関係職場、女子社員はびゅう、支社等、（出改札）に残らない。営業社員として駅に残し、営業のスペシャリストを作るという発想がないのか？営業の将来性が見えない：ベテラン社員の意欲の低下と若手社員の若手社員の意識の問題が表面化。

中間駅を中心に業務委託されてるが、異常時の対応・営業知識やルールの理解不足でのトラブルの増加等、信頼低下に繋がるのではない。エルダー対策というが、自分たちの世代だけ良ければいいのか。根本的には合理化による労働条件の低下と正規雇用の縮小に繋がる。

▼社会情勢と格差問題。右傾化した安倍政権。ナショナリズムの台頭、原発再稼働の動き。福島県知事選挙は与野党相乗りで原発問題が争点にならず、震災後の福島県民の思いが反映されない。

平和フォーラムで民間労働者との交流では、それぞれの会社の業績確保で精一杯の状況で、労働条件は二の次。交運労協の集まりでも、バス・タクシー・トラック業界が大変切実な状況である。いかに互いに共通点を持ち社会情勢を変えていくのか大きな課題。そこにかに国労が関わっていくのか、地域の仲間との連帯が必要。社会のシステムを変えるのは大衆行動であり、組織の力は数でもある。組織拡大を。我々は親の介護など様々な問題を抱える世代。今出来ることを意識し、日々の運動を次世代へ継承出来るよう5年後、10年後を見据え頑張ろう。

貨物宮城分会

長谷川代議員

▼期末手当問題。今年度の



夏季手当は1・25ヶ月、昨年は1・1ヶ月であった。この1・1ヶ月や1・25ヶ月がどのようなものなのか。自分の場合、昨年1・1ヶ月では、住宅ローンが支払えなかった。今年は何とか支払えたが、手元に残ったのは僅か数千円。足りなければ支払わなくて済むか、遅滞しても良いか、そうした問題ではない。個人的な社会の信頼を失う、つまり銀行のブラックリストに掲載され、今後の借入が不可能になるとか差し押さえを受けるということ。それを逃れるため、雀の涙程度の預金を切り崩したり、他人から借入したり：まさに負のスパイラルにどっぷりとはまってしまふのだ。貨物の仲間には住宅ローンを抱え苦しんでいる仲間が多くいる。その都度自分はこのことも考える：「JR東の新入社員よりも少ないんじゃないか」と。勤続34年を過ぎ、何でこんな思いをしなればならないのか、悔しく情けない。

春闘や期末手当時期、本部から、「各機関は創意工夫した取り組みを」という指示がくる。なぜ現場任せなのか。毎年全国大会でスト権は確立されている。戦術委員会の判断だとか準備不足や会社に対する手続きの問題、組合員の意思統一：等々は単なる言い訳にしか思えない。スト要請は今に始まった事ではなく、本当にそうした事柄が理由であるとするれば、今すぐ来年、再来年に向け意思統一の場を設けるべき。

また毎回、抗議行動をし、見解を出し妥結する方法だが、今年の夏季手当の妥結見解では、「夏季手当」1ヶ月の回答は厳しさが増す貨物会社社員と家族の期待を裏切るものであり、劣悪な労働実体と併せ落胆する声は大きい。しかし現状に対しアキラメや敗北感が蔓延することになれば、まさに貨物会社の思ふ壺であり：」とあるが、もう既に敗北感が蔓延しており、そこから脱却するためにもストは必要。一昨年前も発言したが、ストを行えば必ず金が取れるとか、あるいは社会混乱のために要求している訳ではない。20年近く我々社員の声を無視し続け、会社自身の都合や言い分をこり押ししていることに対し、もっと真剣にうわべの言葉だけでなく真摯に考えて欲しいからだ。十数年前の期末手当削減の時も、一定の回復をさせるまで約10年を要している。失うときはあつという間、回復には10倍かかることを改めて考えて欲しい。15年はストを全面に打ち出した行動をするよう地方本部からも上部機関への要請を依頼する。

▼保全部門の合理化が計画されている。統廃合を含む大がかりなもののような。大きな異動もあるとされている。

▼組織拡大。我々は国労の直面する課題として、組織拡大・維持があることは十分認識している。ただし頭数が全てとも思っていない。入れるからにはしっかりとアフターケアが必要であり、会社からの不利益な扱いや介入、他労組からのイジメ、嫌がらせ等にも配慮しなければならぬ。我々が実際に関わってきた若手もそこを心配してきて、そこをカバー出来るのか疑問があり、もう一歩突っ込めない。先日秋田の保全区の話で泣きながら相談があり、対処について励ました。これが現状。

▼組織対策費。当初14年6月までは。なぜ延期されたのか。下部機関・組合員に相談はないまま。必要性があれば、年2回程度の臨時徴収で事足りるのではない。それよりもスト基金を早急に戻すべきである。ストの戦術行使には組合員の意思統一を：としておきながら、組織対策費については一方的に決定するのはおかしい話。組合員の金であり、下部討議の上決定するのが筋。

▼組織のあり方。国鉄新聞の大会特集号で、全国単一組織問題では、「全国単一組織堅持」と「会社毎の対応」と二通りの意見。将来に向け議論が必要と前書記

長が述べているが、我々貨物組合員からすれば、全国単一組織でなければならぬ。少数だが全国に組合員がおり、会議や集会等では財政や人員確保が非常に困難な状況。こうしたことが予測されるのに、会社毎を主張するのはどうか。労組が労組を分断し差別化を図るようなことは到底納得出来ない。JR東の組合員には貨物会社への抗議行動などで大変協力してもらっている。そうした単一組織の優位性を無くしてはならない。我々は国鉄分割・民営化で多くの犠牲者を出し、その痛みを知り苦しんだ。同じようなことを今度は労組が会社の意に添うような形で行おうとしていることに危惧を覚える。労組は労組の目線が必要で、会社と同じ角度でみる必要はない。むしろその方が様々な事が見えてくる。最近思っていることは、「妥協する事ほど簡単で楽なものはない。ただ妥協し始めるとキリがない」である。

声を十分把握してこなかったことをお詫びする。今後自信を持って職場の意見を反映できるように努力したい。

▼組織対策。今年は山形保技セに新規採用者2人が配属。2人共親がJRで1人は助役の子息、もう1人は組合員の娘さんである。組合員の親からは、組合加入は本人の意思に委ねていると聞いており、分会・職場でも本人の意思を十分尊重しようとして打ち合わせ。新規採用者は白河の研修センターで半年、その後支社研修が1ヶ月半ありその後現場配属になるが、ゴールデンウィークの辺りに現場に顔見せに来る。

例年、東労組はこの時期を狙って寮に集め一括加入をさせるのが慣例であった。今年もそういう場を設けて実施したが、組合員の娘さんは、「研修が終了するまでじっくり考えたい」と加入を断ったところ、恫喝ともとれる言動があり泣きだしたという。

内容を察知した分会では、「放置できない」とし、東労組分会役員に申し入れたところ、謝罪し今後はそうした勧誘はしないという確約を取り付けた。今週から本格的な現場配属となり、その後父親とどういった話になっているのか詳細は仙台保線区分会から報告があると思う。

▼業務上の事故扱い。奥羽本線かみのやま温泉駅構内で雨の警備で使用したレールスターが線路閉鎖の未承



難波代議員

山形連合分会

▼大会参加にあたり職場の

認区間に侵入したというこ
とで事故扱いにされた。
詳細は省くが、額に汗して
働く現場の社員が損をする
ような扱いにならないよう
にしてもらいたい。会社か
らは、落とし所を「処分」
にするという噂も流れてい
るようだ。

そのような事の無い様、地
本も注視してもらい、万一
そのような動きがあった場
合は指令の矛盾や問題点を
指摘し、本人に対し処分が
出ないように毅然とした態
度で臨んでもらいたい。

仙台保線区分会

丸谷代議員



▼組織対策。組合員Aさん
の令嬢Bさんが入社（入社
から現場配属までの経過は
省略）し山形保技セに配属
に。組合加入は本人の意志
に任せるというAさんの態
度。Bさんは職場配属後、
寮に戻ったらJRアパートの
集会所に集合させられ、東
労組に加入せよと迫られた
という。Bさんは考えさせ
て欲しいと言うが、役員ら
は聞き入れず、とうとう泣
き出してしまった。
組合加入の勧誘は寮の談話
室等公の場は使用させない
と会社と確約しているが、

JRアパートの集会所を使用
はどうか。

職場の国労組合員は、恫喝
的組合加入についてはやめ
るよう東労組役員に話し、
また研修終了後までBさん
はどの組合にも入らないこ
とを伝えた。

Aさんの考えは国労に加入
させたいが、あくまでBさ
ん本人の希望を尊重するこ
と。またAさんに対し東
労組役員が接触を求めた
が、Aさんは断ったこと。
新採○○加入に穴があ
いたことに対し焦りがあ
ったのか。

Bさんは東労組、特に運輸
区には良い印象を持ち得
ていない様子で現在も未加
入のままである。

組織拡大の大前提は仲間
士の信頼関係である。我々
の若いときに出来た信頼
関係は今も続き、国労で頑
張っていることを考えれば、
我々がしなくてはならない
のは、若者たちとの信頼
関係を築いていくことだ
と思う。

先のBさんと親のAさん、
またAさんと自分、また山
形や地本の連携などは、親
子や組合員同士の信頼
関係が大きな役割を果た
している。今後も信頼
関係の基礎を築いていく。
組合員強化していく。

仙総・運輸分会

田沼代議員

▼宮城県知事選挙。昨
年の知事選挙では、地
本弁護士が「被災者・
県民が築くあったかい



宮城の会」から立候補。
地本本部の取り組みとして、
機関誌への掲載と宮城在住
組合員への支援要請文書送
付の取り組みがあった。

残念ながら当選には至らな
かったが、県民の少なくな
い声を県政に届ける礎は一
定程度出来たと思う。地本
にはこうした取り組みを更
に要請する。

▼起案書の政党と労組の関
係について。組織内候補者
の全員当選に向けてとある
が、労組は要求で集まっ
ている組織。組織内候補と
すると、特定政党の選挙活
動に組合員が参加を強いられ、
思想・信条について、個々
人に問われることになる。
労組と政党の組織関係にお
いては、労組の要求に基づ
き政党との協力関係がある。

組合員の選挙活動は、それ
ぞれ支持・支援する政党の
後援会で運動を進めるのが
政党と労組の関係だと考え
る。

▼職場状況。分会は2つの
職場からなり、昨年10月に
実施された「グループ会社
と一体となった業務体制の
更なる推進」により、車体
二科では「台振り線での作
業」が委託され、輸送管理
科では「構内入換業務」が
委託された。車体二科の
「台振り線での作業部外委



菊地代議員

託」については、分会とし
ても懸念していた。会社は
主任を出向させ、検査業務
や作業全体の指導をさせて
いるようだ。幸いこの間問
題は発生していないようだ
が、分会は今後も職場や委
託先を注視していく。

小牛田運輸区分会

▼遠距離配転。分会で2人
が郡山から小牛田まで通勤
している。佐藤勝雄氏が12
年、藤田香氏が6年になる。
現在出向になっているが、
出向終了後は元の郡山の職
場に、退職前に帰してもら
うようお願いする。出向か
ら戻っても小牛田でエルダー
社員とならないよう要請す
る。

▼佐々木清之介氏は病氣療
養後、仙台東営業所でエル
ダー社員として勤務してい
る。自宅が近い小牛田を希
望しているようであり、希
望地への異動になるようお
願いする。

仙総・車体分会

小泉代議員

▼組織強化・拡大。車体分
会の活動の一つとして分会
ビル祭りがある。これま



では若手を誘い、「飲んで
終わり」の感があつた。今
年は原田氏が亡くなり、分
会レクの名目で開催したが、
分会長と支部委員長があ
いさつで「組合の存在意義と
運動は我々国労組合員が持
っている。我々は心に熱い思
いを秘めた親父達である。
是非一緒に運動しよう」と
訴えた。思い切った呼びか
けに、参加の組合員も感じ
ることがあつた。

組織の活性化。以前の電車
分会当時は、教宣部長が情
報を各組に配布していたが
負担に。現在の車体分会で
は、執行委員が当番で支部
事務所に情報を取りに行く
ようになったものの、役員
への請負だけでは運動の広
がりがない。そこで支部で
の昼休みダーツ大会など組
合員に事務所に来てもら
うための活動と合わせ、今
からは組合員全員を当番と
し、一人ひとりに組合運動
に参加する意識・自覚を促
した。普段足が向かない事
務所に行くこと、他の組に
情報を配布することにより、
組合員の居場所を知り関心
を持つことが期待できる。
全員参加で組合活動を進め
よう。

▼業務委託問題。毎年直轄
業務の部外委託が進められ
ている。昨年度は床下機器

とエア配管関係の機装の
15スポットが部外委託され
3組1班が消滅、組合員の
異動が多くなっている。今
年度は2組の運転台・ボン
ネット解装が10月から委託
される。3組はプロアモー
ターと換気装置の機装の教
育中で、来年1月から委託
される。また1組のアクティ
ブダンパ機装はこれから教
育が開始され今年度中に委
託される予定。

ただスケジュールについて
は団交で決定しているのに、
4月の実行計画説明会では
科長が「入場編成に偏りが
ある」として前倒しで行う
と発言し、N編成とP編成
は前倒しの教育となった。
団交決定事項が軽視されて
いる。

また、会社は技術継承を声
高に言うが、若手は数年で
異動していく。足元を見れ
ば、2月のZ1編成全検時、
工具材料が揃わず分併密連
の交換が出来ず、特別採用
の申請をして出場した。工
具材料が揃う10月に交換す
る。Z2編成は延命のため、
C1本体を全数交換したが、
通常の車両より配線が多い
事がわかり確認に手間取っ
た。2度の本線試運転を実
施するも3・5・7号車の
C1は最高速度まで稼働でき
ず、ずさんな計画と言え
る。この部外委託教育は2編
成行い、3編成目は見極め
となっている。この短期間
何が伝えられるのか疑問。
会社は「現場力を発揮して」
と言うが、作業員が置き換
わっていく中で本場に発揮
する力は残っているのか。



千葉代議員

短期間の教育で品質を保証
する技術が身に付くのか。
鉄道の安全と安定を担うの
は誰なのかを考えてもら
いたい。部外委託には反対
する。技術継承と現場力を
言うのなら、会社は道筋を
明らかにすべきだ。

▼全国大会について。副議
長選挙や方針案当日差し替
えなど強引な手法に抗議す
る。特に強行成立させた
「補強案」の内容は、「単
一組合としての優位性」と
「チェック機能を果たし
る運動」という文言が消
えている。会社毎の組織に
したいと思惑だと言うが、
そうならばJR北海道の安全
問題やJR貨物構造矛盾の
問題等、その他の組合のこ
とになり、その根本原因
である分割民営を認める
ことにつながる。また
チェック機能を果たす
のが労組の本来の役割
であり、削除するのはど
うしたのか。

▼組織強化・拡大。そもそも組合を強く大きくし、労働条件等を改善するためにある。だとすれば、もともと現場の労働実態を問題にすべき。JRとその関連会社も労働条件は極めて劣悪であり、こうした中で国労が闘う姿勢を鮮明にしていれば、若手社員らは働き続けるためには国労しかないかと判断するのではないかと。現状は運動するための「組織強化・拡大」が目的化しているのでは。会社との対立を避けるために「組織強化・拡大」を叫んでいるように見えるが。エリア本部の情報は組織拡大が多いが、現場の問題を掲載した方が他労組もよく見るし、拡大の条件になるのでは。

▼スト基金。安倍政権は特定秘密保護法案成立と集団的自衛権行使可能とする閣議決定を行ってきた。憲法改正が目前に迫っている中、阻止運動の中心となるべき労組の姿がない。国労も然り。かつて「分割・民営で国労を潰し、お座敷をきれいにし立派な憲法を設置する」とした中曽根構想がその通り進んでいる。民間の労組指導者は、かつて「ストの打てる組合作りを目指す労働運動の再構築が求められる。でなければ労働者の状態のより一層の悪化と諸権利剥奪、政治反動化の進行を許すことになる」と述べたが現状はこの通り。スト基金の徴収なしはストをしないということであり、我々労働者の最大の武器を失うということ。第82回全

国大会での組織対策費・スト基金についての決定を覆す指示文書等は大会決定違反であり、極めて問題。また春闘時期の闘いはストを背景に。地本としてスト要請の文書を本部に提出を。▼福島県で分会統合の話があるようだが、分会活動の停滞にならないようじつくり時間をかけて進めるべき。

▼街宣車購入の要請。宮城県支部ではチラシ配布活動をしているが、より強化のために使用したい。検討を。

仙台電力区分会

立山代議員



▼職場実態。新幹線開業50年、自分は51歳だが感慨深いものがある。しかし電力職場を見れば不安な思いで一杯だ。相次ぐ死亡事故：議案書や安全問題プロジェクト会議で承知の通り。E5系が導入され35kmにスピードアップもされているが、設備に対する不安が広まっている。白石蔵王構内の北部分上下下りという箇所があるが、上り線側のポイント上にわたり線装置というものがある。その側線側のトロリー線に、予想をはるかに上回る摩耗が発見された。設計施工標準及び保全標準

では、本線通過のパンタグラフは側線側のトロリー線に接触してはならないとある。電気検測車の測定データでは異常がないのだが、局部摩耗が発生している。原因は特定できていないが、実は6月に郡山でも同様の事象があったと聞く。トロリー線が断線すればただの設備事故で済まない。乗客や地域住民の安全も脅かしかねない事態だと、摩耗を見て思った。開業50年、築き上げた安全神話が、一瞬にして崩しかねないのが300kmへのスピードアップだ。摩耗限界には今年度に達するため、緊急にトロリー線の張替計画をしている。問題は、このような事象が発生しても（6月の郡山の事象）、全員に説明がなく、対策も示さずメール一本で済ませている事だ。自分も含め、担当の主務・主任さえも郡山の事象の詳細を把握できていなかった。日々の業務に忙殺され、大事なところが抜けていると感じる。保全や安全に係わる重要な仙設企（指導文書）も連絡文書もメール一本で済まし、個人任せになっており、自分たちのものになっていない。なぜか。原因は最大の合理化である国鉄の分割・民営化にある。JR北海道の問題は対岸の火事ではないと考える。加えて13年目となる「設備メンテナンス合理化」だ。人員が大幅に削減され、保全に係わる業務がないがしろにされている。メセは工事監督に、技セダブル

は設計に忙殺され、本当に大切なメンテナンスが手抜きにされているのが実情。今回の局部摩耗の原因については、保全標準・設計施工標準・検測車の見直しが想定されるが、国労としても支社に対して報告や説明を求めるよう要請する。

▼新幹線白石保守基地における保守用車への給油問題。保線課から、給油は保守用車使用後（早朝）に行うという指示がだされているが、危険物取扱資格の問題、作業終了後の給油は待ち時間もあり疲労の要因、居眠り運転のリスクなど問題が多く、職場で問題提起をしている。詳細は省くが、職場で解決できない場合は支社にあげることも伝えてある。その際は相談、交渉をお願いしたい。

仙台建築区分会

斎藤代議員



▼14春闘。諸要求獲得とベア獲得に向け闘いを積み上げるとした本部方針に基づき運動を取り組んできた。分会は執行委員会、①春闘・職場要求を話し合い要求を集約する②現場長交渉を取り組む③各種集会への積極的参加を意思統一。

3月7日の仙台総行動と東北総決起集会には6割の組合員が参加。仙台分連協主催の貨物の仲間との交流会では、貨物の仲間の取り組みに刺激を受け、春闘時や新入社員の現場配属日に北部現業前でのチラシ配布行動に多くの組合員が参加した。

また貨物職場の門前チラシ配布にも参加するなど新たな行動が生まれている。このような取り組みは全国単一組織であるからこそ。これを活かした取り組みを推進すべき。貨物の仲間との交流を通じ、自分たちは何が出来たのかを考え、行動に移すことの大切さを学んでいる。同時に互いに支え合っていることにも気付かされた。

これらの取り組みは今春闘の大きな成果であるし、来春闘にもつながっていく。求獲得や労働条件改善に向けて頑張っているが、上部機関の取り組みはどうか。貨物を中心としたスト要請が出されていたが、今年も見送られた。労働協約を締結している中で、会社はスト通告のリミットの日で戦術委員会が開催され、各社足並みがそろわないから「ストは打てない」ということが国労東北の集会で東日本本部委員長が話していた。また東日本本部は、格差ベア回答に対し抵抗なく妥結。闘わずして労働条件の向上はない。スト基金もあるのだから、職場からストで闘う。このことが国労と他労組の違いが職場でハッキリ分かる手段であり、組織拡大にもつながると考える。

▼組織強化・拡大。組織強化として、昨年に引き続き、福島建築分会とボウリングを交えて交流してきた。互いの近況を話し合いながらの交流は大切だと確認。また毎年恒例の分友会結成会は、10月4日～5日の一泊で計画。日頃全体で集まる機会が中々ないので、今抱えている悩みや問題についても話し合えばよいと考えている。また組織拡大では、分会の花見にP社の社員や若手を交えて開催してきた。つながりを大切に継続した世話役活動を取り組むことが大事であり、具体化に向け努力していく。地本の支援も要請する。

▼労働条件改善。昨年度末に業務用自動車での自損事故が発生した。幸いけがなく済んだが、一歩間違えば大惨事。建築は仙台から福島・山形・宮城のほぼ全域をカバーしており、遠距離の移動で工事監督や調査・立会業務をしなければならず、通常業務との輻輳による疲労の蓄積が事故原因と考える。

また郡山や山形地区での立会依頼があれば時間前超勤が当たり前のようになっていく。交通事故などリスク回避のためにも派出や分室を福島と山形地区に再設置するよう強く要望する。

会社側は、自動車運転については十分休憩を取ってと言っているが、帰宅時間や事務所に戻ってから業務を考慮すると、どうしても無理をしてしまうのが実情。会社には眠気覚ましドリンクの配備を要望しているが、実現していない。昨年末の米沢駅の線路閉鎖の勤務問題の対応では業務部に感謝する。また岩切での列車防護訓練に伴う業務指示では、当初具体的な内容が明らかでなく、テーブル毎に指示が違ったり曖昧であった。作業指示書は出すのかと聞けば「出さない」、休憩時間の指定を聞けば「11時から12時」、訓練時間を聞くと、「2時間程度」と返答があったが、休憩時間の変更までして岩切で14時開始に固執したのが理解出来ない。地本から支社窓口を通じたアドバイスにより、建築技士は作業指示書に近い書面で勤務内容を変更提示し、昼の休憩後職場を出発する時間で提示してきた。我々が何も言わないと、勤務がどんどん会社都合で押し切られていく。今後「働く者の側に立った勤務なのか」にこだわっていく。

仙台信通区分会

千葉代議員



▼組織強化・拡大。本部・地本で提起されている通り

重要課題であることは認識している。地本・支部で組織対策会議を開催しているものの結果が出ていない状況。先日結婚した若手は組合員が仲人をするなど関わりを持ちつつも、今後の事（先輩たちがいなくなる…）を考えると足踏みしてしまうという。分会の議論として、複数の拡大を目指さなくては…という議論になっ

てい。仙台信通には多くの国労の主任がいて業務の中心を担っている。それゆえか他労組との区別・差別化が明確・明瞭でなく、会社との対立もある意味見えない状況。会社と闘うための労組でもあり、春闘時期にはストライキで闘うことを要請する。中間答弁でも本部に要請を送っているというが、送るだけでなく具体的にストが打てる取組みをしなくてはならない。

▼組織対策費。使用については地本の独自ルールがある。ガラス張りの運用を。▼職場実態。大根原事故以降、踏切障害が発生しても一部サボセを除き、信通しか出勤していない状況が続いている。あらためて地本から会社に対し、全系統が出勤するように要請を。また踏切で押しボタンが扱われたものの、特殊信号発光機が樹木で見えず、踏切通過後に停車する事象が発生したが、対策で全メセが駆り出され負担に。近接木伐採は保線・電力・信通にとり大きな負担、ウエイト

を占めている。現場が楽になるように会社に検討を求めよう要請する。

設備系統現場に「ごま」が個人配布された。最近管理者から現場へ持参の指導がある。以前現場で携帯の使用制限をしていた時期もあったが、iPadにはないのか？使用上のルールを設けるよう会社に要請を。

▼事務所移転について。地本事務所が北部現業近くに移転するが、一部に支部が使用可能はスペースの確保は出来ないか。難しい場合は、分連協の区分箱の設置を要請する。多くの分会が北部現業にあり、機関紙等の運搬の負担軽減と迅速な配布につながる。

執行部答弁

中島財政部長

▼組対費徴収に至る経過。昨年の82回全国大会では、組対費は徴収しない、同額のスト基金を徴収するが、時期については中央委員会決定するとし満場一致で決定。今年の中央委員会ではスト基金徴収時期の提案はなく、今年6月まで組対費を徴収すると提案され決定した。今年83回の全国大会では今後2年間、組対費の徴収を継続すると提案された。財政小委員会が仙台地本の実情を述べ、今徴収は不要でないかと主張したが、本部答弁は、エリア・地方の実態を調査するが公表しないというものであった。そして83回大会で継続

徴収が決定されたのが経過。▼街宣車の要望。以前の車は老朽化で処分した。駐車スペースの問題などあるが、多くの要望があれば検討する。

歌川業務部長

▼労働条件が向上していない現状で、60歳以上まで働き続けることが心配という意見。その通り。法改正に伴い、JR東は65歳定年退職を受け入れる体力が十分あるにもかかわらず、再雇用制度という最低の選択肢をした。今年の本社団交でも65歳まで本体で雇用延長を要求し協議したが、先が見通せないという返答で穴があかない状況であったが今後も議論していく。

▼かみのやま温泉駅での線閉外区間への進入事故。設備部でも大きな問題としていたが、処分という話にはなっていない。万一そのような動きがあれば折衝するので情報。▼幹総で団交の決定より前倒しで教育が始まっているようだが折衝する。

▼白石蔵王構内の北部上下わたり線装置での局部摩耗については報告がないので認知していない。郡山の事象は、スピードアップが原因と一部で言われている。白石構内はトロリー線の保全巡回で発見したということであり、支社と折衝する。

▼保守用車の燃料補給について。仕事帰りの補給は止められたいという主旨で了解。ただ危険物取扱の資格は職場で一人いればよいのでその事では争わない。▼仙台建築技士の遠距離運転。仙台管内で一番保守エリアが広大で一日300kmの運転もあると聞いている。一度申し入れをして、例えば二人以上で運転するとか休憩時間を指定させるとか健康ドリンクでは対策にならないと思われる。

▼支障樹木。信通だけでなく電力や保線も大変。対応を進める。

▼踏切鳴動時の出勤。会津若松地区指導センターだけが、地区の全社員を対象に年一回教育を実施している。他は…安プロ、踏切プロで議論する。

▼ごま使用のマニュアルは出ている。問題点があれば教えてもらいたい。

原子書記長集約

▼経過2人、方針21人が発言。東日本大震災に起因し発生した東京電力福島第一原発の放射能漏れ事故から3年半が経過。被災線区は

鉄路での復旧に向けた取り組みを強化することが重要。また、11年7月末に発生した「新潟・福島豪雨災害」では会津川口から只見駅までの復旧にめどが立たず、その他多くの問題があるが一つ一つ解決に向け取り組む。

のさらなる推進について（検修合理化）」から、今年10月までの一年間で2回の駅業務委託が進められ、9駅が業務委託された。グループ会社への出向者の拡大が行われたが、JR会社の施策としての責任と、グループ会社へ指導をする責任を逃がさない団体交渉の強化が必要であり、今後も出向先の問題点の改善を本社へ求めて行く。

同時にグループ会社で働く社員、プロパー社員、パート社員の声をつかみ、取り組みを拡大することも重要であり、その強化をお願いしたい。また技術継承問題では、検証し実態をつかみ、品質や安全性の問題をJR本体に求めていく取り組みが重要であり、地方本部は今後も出向先における問題を集約し改善を求めていく。特に業務委託により、グループ会社で多くの組合員が出向に出されていく中で、出向先の職場に労働組合（分会機関等）を作ることも重要な課題になっている。その意味において、9月25日に東北総合サービスへ表敬訪問し、今後も意見交換をしたいと要請をしてきた。今後はプロパー社員やパート社員と意見交換し、要求集約などをするなかから、組織拡大に繋げる取り組みが重要になる。時間はかかるが、実践し互いに学び合いたい。

▼差別是正問題について。今後も会社側と向き合い、粘り強く要求改善に向け取り組み。一括和解以降の懸案事項、特に秋田支社への支社またがりでの異動問題では、年齢も高齢化し時間も余り残されていない状況であり、会社に対しては配転希望リストを提出し、粘り強く取り組みと同時に、支社越えに関する懸案事項の実態を東日本本部へ伝える大会以降支社に再度求めていく。なお今年はその他の懸案事項で1件解消した。地本内の課題である、長期間に及ぶ遠距離通勤問題や病弱者の遠距離通勤問題、家庭状況による地元希望の要求も機会あることに今後も取り組む。今回、10年以上となる遠距離通勤者の問題として、具体的に転勤者希望リストを提出し通勤状況や「不公平感がある固定された社員の実態は問題である」と早期に地元にもどすべきとして、団体交渉の席上や窓口間でも行ってきた。結果として会社は、今後も施策に基づき行うとしているが、今後も差別是正問題として改善を求めていく。出されてこれで終わりではなく、出向先における就労先の変更も視野に入れながら取り組みを強化していく。

3. 東日本大震災では、遠距離通勤があらためて問題となった。帰宅困難や、反対に職場に行くことが困難で自宅待機とされた社員も多くおり、地元職場であればより良く迅速な対応が可能だったはず。これまで異常時等の問題と合わせ更に改善を求めていく。今年度も転勤希望調査を行い、リストを作り提出して

きたが、特徴として、高齢化している状況もあり、健康問題や家族の介護を抱えている実態が多くなっている。また長期化している現状から、元職場や元職場への希望も「慣れた今の職場の方が良くなってきた」といった実情もある。今後、改善に向け主力を挙げる。

▼職場生産点での闘い／分会活動の活性化に向けて。一人ひとりが職場の問題、自分の問題や課題を出し合い、どう克服するか周りと話し問題を広めていく。日々の問題を粘り強く職場で取り上げ、「共通する課題の多数派となる」ことがこれまでの私たちの運動であった。

仕事総点検の具体化や職場で仕事の中心に座っている国労組合員が声を出し、他労組も巻き込み職場での全体的な合意形成を作り上げる事で、改善や一歩前に進んできた。再度総括し、組織拡大への展望を切り開いていくことが求められる。

営業職場では、何事もなければ辛うじて毎日仕事はクリアーされるが、災害・異常が発生すれば要員が足りず混乱が続く状況だ。こうした職場の要員問題は安全問題でもある。一つ一つ仕事を優先しながら、安全に仕事が出来体制を作っていくかなければならない。

日々の仕事を通し、「仕事優先」に我々の物の見方考え方も変えられているこ

とを意識しつつ、職場の問題をもう一度見直していく事が大切である。仕事を安全に行うためには何が必要なのか、職場の実態・事実を通して声に出し、周りに広めていくことが必要である。分会運動の活性化に向けた取り組みの強化を要請し、また地方本部も一緒に、なって取り組みを強化していく。

▼組織強化・拡大。頑張ってきた先輩方が退職し、組織減少が余儀なくされており、これまでと同じ運動や行動をやりきるには役員負担が大きい。また分会役員の担い手も難しいという報告や、退職・エ

ルダーといった生活設計を立てながら組合に目が向いていくということが、この間の交流会で言われてきた。今後組織は更に減少し、書記雇用や専従配置の課題が浮き彫りに。書記雇用や専従配置がない地方本部は大変な努力をしている。この現状を踏まえ、本部は先の大会でこの2年間を不転の決意で臨むと方針を提起した。組織問題で特効薬はない。これまで積み重ねてきた他労組との交流を活かすためにも、あらためて

「国労に入れ」、「国労に来い」と訴えていく取り組みが必要。

組織の活性化には青年組織が必要である。再度、組織対策会議などを開催し、組織拡大行動や新入社員対策などの取り組みを強化していく。併せて国労組合員

が職場の中心軸になっていくことが組織の拡大につながっていくと考える。職場組合員一人ひとりの努力に掛かってくるが、人とのつながりを大切にしながら対策会議の開催と合わせ、地本一丸となって進めていく。

▼15年春闘の取り組み。

春闘のスタートとして、8月の賃金明細を基に「賃金・生活実態アンケート調査」の集約が全員対象で取り組まれている。各機関に集約に向けた意思統一を要請する。春闘期の職場集会、一人一要求の集約と要求作り、そして現場社員の声としての話し合いの取り組みを今後も継続する。「現場に交渉権はない」、という状況もあるが、「職場で解決できることは職場で」という問題意識を持ち、工夫しながら粘り強く現場での話し合いを取り組んで行く。統一行動、大衆闘争については、今年度も春闘事務局を設置し、議論していく。また貨物職場からのストライキの要請については、情勢と貨物組合員の合意形成などの判断が必要。中央戦術委員長会議で検討されるが、地方からの意見として伝えていく。

▼人事・賃金制度、労働条件に関する労働協約。昇級発令調査では、号俸ではなく金額がベースであり集約が難しい状況であるが、差別是正の取り組みとしてベースとなる昇級発令調査と夏季・年末手当の調

査を今後も進めていく。また組合によるチェック機能の強化や問題点・疑問点の集約に全力を挙げる。

▼東京電力福島第一原発事故による放射能汚染問題。支社との団体交渉では「支社内には避難区域や避難準備区域、30km圏内、20km圏内はない、国と自治体の政策に基づいていく」という内容で進展がない。だが低放射線量区域内での業務継続の状況に変わりなく、今後も線量測定や職場におけるホットスポットの改善、高線量廃棄物等の保管状況のチェック等を実施していく。とりわけ福島県支部放射線対策委員会を中心に各職協と連携し、問題点の改善に向けた要求作りを進めて行く。一方で、高線量地域での労働や居住地がある人とそうでない人との温度差や、慣れによる関心の薄まりも生じている。放射能自体が「感じない、におわない、味もない」ものであり、意識し続けなければ闘いの継続は困難である。昨

年は本部主催による「国労フクシマ交流・視察学習会」が開催され、今年2月には、本部・東日本本部・仙台地本・水戸地本でフクシマ交流会の事務局会議を立ち上げた。

8月28日、29日の「激励・視察」行動では、いわきの組合員からこれまでの苦労や現在の状況等を聞き、改めて脱原発とフクシマの現状を発信し続けることが必要であると感じた。また

11月には昨年に続き本部主催でフクシマ交流学習会が開催される予定であり、地方本部も積極的に関わり取り組みを広げていく。

▼選挙闘争勝利。

来春の統一自治体選挙において組織内候補の全員当選に向け奮闘する。今大会で確認された諸課題の克服に向け、地方本部がその先頭で奮闘する。



MEMO

