



国労せんだい

No. 2697
2015年4月13日
発行責任者 大沼 元
編集責任者 武田 昌仙

4 3 3 3 3
・ 3 3 3 3 3
8 31 25 24 21

女川原発の再稼働を許さない！みやぎアクション
貨物「ベア・ゼロ」地本緊急抗議集会
貨物東北協議会東北支社要請行動
団交（15年総合車セ基本交渉）
東北貨物ロジスティクス申し入れ

貨物がベア・ゼロ回答

16年連続 地本が緊急抗議行動指示

国労せんだい壁新聞（3月21日付 No.2694号）で既に掲載しているが、貨物会社は3月20日、新賃金の支払に関する国労の申し入れに対し、「定期昇給の実施」「ベアは実施しない」「55歳以上の賃金改善は1500円」「臨時・契約社員については社員に準じて引き上げる」等の回答を行った。

組合員と家族に更なる犠牲を強いる「ベア・ゼロ回答」は断じて許されないと、本部は闘争指示第36号により抗議行動の取組みを指示した。



貨物労働者の声を代弁する貨物宮城内田分会長

本部指示に基づき地方本部は3月21日、国労仙地指第39号による、緊急抗議集会の開催を指示した。

具体的には、貨物分会または貨物組合員の所属する機関においては再回答を求める抗議集会を開催するというもので、宮城県においては、宮城野貨物駅門前で

宮城発

業績良ければ還元しろ

宮城野貨物駅門前で行われた宮城県集会には、寒気が振り返し厳しい寒さにも関わらず85人の組合員が結集した。

地本大沼委員長があいさつを行なった後、経過報告に立った貨物協議会大越議長は、門前チラシ配布行動に旅客の仲間が多く参加してくれたことに感謝の辞を述べた後以下の報告をした。

整合性のない会社

「貨物会社の回答は16年連続ベアゼロであり、期末手当、労働条件がJRで最低。交渉は3回、会社からは『計画収入がショート』

宮城県支部と仙総支部組合員を参加対象に、また福島県においては郡山分会連絡協議会事務所等に

ストの気運次に繋げる

「16年度の出口には鉄道事業部門を黒字に」と毎回同じ理由で国労の要求に応えようとしていない。会長の年頭訓示では「昨年度は9年ぶりに鉄道収入が計画を達成でき、業績は23年ぶりの好決算で終了」としているが、期末手当は会社発足以来最低年間2・4ヶ月。整合性がなく社員を馬鹿にしている。業績が良ければ社員に還元すべきだ。

多くの若者が貨物会社から去っている。低賃金で将来展望が持てない、結婚しても生活ができないことは仕方がないのか」と貨物会社への対応を批判。

集会宣言を採択後に地本大沼委員長の団結頑張ろうで客貨一体で闘うことを確認した。

一方で国労の闘いについては、「貨物3分会から地方本部へストの要請が上がり、宮城県支部は本部へ出向き直接要請。全国貨物協議会も初のスト要請文書を本部へ提出した。結果的にスト行使はなかったが、貨物のストの気運は20数年振りに高揚した。今後の夏季手当、年末手当の闘いに繋げていく。東北貨物協議会は単一労働組合の優位性を生かし旅客の仲間と共に闘う」と更なる闘いへの決意を示した。

諦めず客貨一体で闘う

続いて宮城県支部秋山委員長、仙総支部庄司委員長が激励と連帯のあいさつを行い、貨物宮城分会内田委員長は、「あらゆる闘い、これ以上ない闘いを行った。ベアを勝ち取れなかった。だがこれであきらめては会社員の思う壺。闘わなければ勝利はない。今後も分会の仲間と議論し合い、闘いを再構築して旅客の仲間と共に闘う」と改めて闘う決意を述べ、組合員の声を代弁した。

東北協議会が再回答要請

国労東北協議会は3月25日、貨物東北支社に対し「2015年新賃金回答に抗議し再回答を求める要請書（国労東北協申第〇号）」を手渡し、再考し再回答を求める要請を行なった。

組合側は東北貨物協議会大越議長に仙台地本原子書記長が同行、貨物会社側は井上総括次長と香西勤労係長が対応した。

席上、大越議長は「16年連続ベアゼロ、期末手当もJRで最低、労働条件も最低で社員は立つ瀬がない。」

▼会社は「収入計画がショート」「鉄道事業部門の黒字化」と毎回同じ理由。黒字になっても次は経営自立が高いハードルになる。

▼経営自立というが、そのうなればアポイダブルコストルールが破棄され線路使用料は跳ね上がるため上場は困難。

▼会長の年頭訓示では好業績を述べながら、その年の期末手当は会社発足以来最低の数字で整合性を

▼若者は退職し、今後2年間は新採を採らない方針と聞く。東北ロジと合わせて要員が逼迫しており問題。改善を求めると要請を行なった。

貨物東北支社は「外部役員や第三者委員会の強い要求により『中期経営計画2016』が策定され貨物会社は計画通り進めなければならぬ。要員問題は認識しており本社に言っている。要求は伝えている」と述べるにとどまった。

※国労本部は3月27日、貨物「2015年度新賃金妥結」にあたっての本部見解（闘争指示第37号）において、この間の闘いの経過と総括、各級機関の要求獲得に向けた奮闘、創意工夫した取り組みに感謝を述べて妥結の見解とした。

仲間の輪を広げる一年に 地本家族会が総会

総会の様子



仙台地本家族会は、3月7日、福島市飯坂温泉ホテル聚楽において、第45回の総会を開催しました。

7日の仙台総行動への参加後の総会で、少し忙しいスケジュールでしたが、予定通り総会の議事を終了することができました。

総会は堀口副会長の司会で開会し、来賓として、地本五十嵐執行委員と真砂婦人部長が参加しました。会を代表しあいさつに立った千葉会長は、「家族会は組合員を支え、家族が明るく楽しく生活していくための活動をしてきました。皆さんの協力のもと、毎年会員も増え、仲間の輪が広がっています。来年度は宮城県や山形県にも仲間の輪を広げる一年にしたいと思います。東日本大震災からの復興は、原発事故の影響から非常に遅く、先が見えない汚染水処理

や廃炉への作業は、私たちの生活や命を脅かす大きな問題です。放射能問題は天災ではなく政府による人災であると声を大きくして闘っていかねばなりません。家族会には小さな力しかありませんが、立ち止まらず一歩ずつ前に進んで行きましょう」と述べました。

総会では、経過・方針について討論し、満場一致で承認されました。

役員改選では、新会長に堀口智子さん、副会長には阿部裕美さんと横山ミツヨさんを選出しました。また総会終了後の学習交流会は、福島県平和フォーラム事務局次長の瀬戸禎子さんから「福島の今と学校現場」についての講演を受け、放射能問題についての認識をさらに深めました。翌日は、福島県立美術館を見学し散会となりました。【五十嵐】

回答年度越しは異例 JR東日本国労要求との乖離大

4月1日、15年度賃金回答が年度を越えるという異例の事態の中、JR東日本から示された。この間、国労東日本本部は、3月2日に第一回目の賃金交渉、3月11日に第二回交渉を東日本会社と実施したが、その後回答指定日の3月18日になっても会社からは交渉設定や回答がなかった。

国労東日本本部は、事態を重く受け止め、二度に渡る緊急申し入れと各機関に対しても回答を促す取り組みを指示したが、結果的に回答日は年度を越え、その内容も国労要求とかけ離れた極めて不十分な内容であった。

東日本本部は、回答指定日を経過しても何の説明もしようとしない会社に対して3月19日に新賃金に対する緊急申し入れ（申22号）を実施し、さらに3月25日には申23号で「交渉の遅れの説明がなく組合軽視である」ことを指摘し早期回答を求めてきたが、会社側は「回答が遅れていることに

ついては重く受け止める」と述べるに留まり具体的な理由については触れず、時間だけが経過する異常な事態となった。

このような事態になった背景として、他労組の個別事案に対する動向が影響した模様であるが、会社は詳細を明らかにしていない。しかし新賃金における議論の最中に、個別事案の議論を持ち出し、議論と回答を遅らせた他労組は無論、会社自体にも大きな責任がある。

少なくとも、今回の混乱を招いた原因についてしっ

かりとした説明を求めるものである。

会社の回答

そして4月1日、会社は以下の回答を示した。

■以下回答内容

①2015年度新賃金

定期昇給は昇給係数4実施（55歳未満の社員）、ベアは所定昇給額の1/6+1、100円実施（エルダー社員を除く全ての社員）精算は6月25日以降準備でき次第支払い

②その他（口頭回答）

●グリーンスタッフの賃金改善をすることとし、基本賃金に1,000円を加える。

●エルダー社員の精動手当について、平成27年6月1日に在籍するエルダー社員の夏季支給額に18,000円を加算する。ただし、当該支給分の調査期間を有する者に限る。

国労の対応

東日本本部はこの回答を受け、「緊急申し入れ」や「緊急要請」を行うという異例の事態の中、回答を迎えた事の重さについて見解と、今後の一時金交渉ではこのような事態が発生しないこと、また回答は会社の体力からして極めて不十分であり再考を求めた。

会社は、「申し入れを踏まえて回答が今日になったことは重く受け止めるが、

等級	所定昇給額	定昇1/6額	ベア実施額	等級	所定昇給額	定昇1/6額	ベア実施額
主幹職A	6,600	1,100	2,200	主任職1等級	5,900	1,000	2,100
主幹職B	6,300	1,100	2,200	指導職2等級	5,500	900	2,000
技術専任職	6,300	1,100	2,200	指導職1等級	5,500	900	2,000
主務職	6,000	1,000	2,100	係職2等級	5,000	800	1,900
主任職2等級	5,900	1,000	2,100	係職1等級	4,000	700	1,800

新賃金は将来にわたり影響があり中長期の経営に影響を及ぼす」とし、最終回答である旨を示した。

組合は、契約社員の賃金改善がされたことについては受け止めつつ、要求から乖離をしていることを表明

し、「持ち帰り検討」とした。その翌日の4月2日、東日本本部は、回答指定日や要求からすれば不満は残るが、回答が大幅に遅れたことを考慮し、妥結・整理を図ることを決定した。

▼回答指定日を過ぎても何の連絡のない会社とはどのような認識や常識を持ち合わせているのだろうか。現場では「確認会話」を徹底しているにも関わらずだ。

▼一労組の個別事案に振り回されての結果であれば、世間の笑いものである。

▼売上では超一流であるが、社員への待遇と対応は遠く及ばないことを白日の下に晒した。

▼中長期を見据えて：なるほど、企業の視点はそれとおりかもしれない。だが、労働者の生活は中期も長期もない。現在の生活が全てである。

▼消費税率だけで3%の上昇、社会保障費も軒並みアップ。実質賃金は毎年目減しているのが実情だ。

▼魅力ある企業であるには待遇の良さも条件の一つだ。株主だけでなく、儲けの「主役」に還元をする時期だ。

