



第26回国労東日本工務協交流会開催！！

国労盛岡工務協地方協議会の協力にて、岩手県栗石の地で交流会を開催し、メンテナンス最適化の問題点を話し、多くの報告が出されました。

第二六回交流会は打越事務長の司会にてはじまり、準備地協の盛岡地方工務協議会の議長より挨拶を受け、準備地協より交流会の座長に「盛岡土木技術センターの横内さん」を選出し、進行をしていただきました。

国労東日本本部執行部を代表して伊藤書記長より、夏季手当・働きやすい職場の労働条件・三六代表選挙・組織拡大について挨拶を含めて報告を受け、続いて来賓挨拶を盛岡地本沢田委員長・高崎地方工務協議会から参加をしていただいたいる全国工務連絡会の湯浅議長より挨拶をそれぞれいただきました。

メンテ最適化は見切り発車の施策！

交流会においては多くの問題が多岐にわたる報告が出されました。「メンテナンスの最適化により派出が廃止となるなかで、業

務は回らなくなり庭先意識がなくなり相互助勢は当たり前、若手社員は法定外の労働時間となる状況になっている。材料モニタリング導入は団体交渉では二〇二〇年からの導入予定を一年の前倒しをしてきている。(新潟)「モニタリング導入以降三カ月に一回の巡視となる中で、伸縮継目が

レールブレスから外れている事象が発生したが、材料モニタリングにおいてNG表記がされない。また、団体交渉も開催していないにも関わらず決まったかの如く施策の提案書を点呼にて読み上げる(東京)「職場は非現業というのだが、渋谷プロジェクトにおいて課員の社員が線路閉鎖を取らされている。フレックスの勤務なので泊りが出張となる。二〇二三建設が提案される。三六代表選挙にてweb投票は内容が見れるということではなく秘密を守れ、棄権を信任とみなす等に

おける団体交渉を申し入れたが会社側は周知をしているので問題ないと回答(建設)「全ての線区においてモニタリングが導入されると言われているが、メンテナンス最適化で軌道が悪化している。新型の除雪機械を導入したが自走するにも五センチの段差があると走行できない状況で、結果として使えないものを導入している実態。線路保守システムを導入してきたが、不十分なままスタートしている。二〇二一年MTT施工が削減された、RFD(レール探傷車)が年一回から二回となることの影響か。会社側は個人を責めるやり方をしている(仙台)「昨年、電協と合併した。計画科での要員不足を団体交渉にて要求をして、七月に一名という会社回答。メンテ最適化実施までに、会社側の説明が不足している。モニタリング解析で報告がなかったが、巡視にて道床陥没やポルト折損などを発見したので、モニタリング画像を確認したら写っていた。エルダー組合員の交流会にてパートナー会社における

業務の変化における大変さが出された。常磐線復旧状況として、軌道はほぼ完了してこれから信号設備の設置となり十二月の再開を目標としているが、線路よりも沿線の放射線が問題となっている。(水戸)「メンテ最適化においてJRとパートナー会社に、考えの違いが起きている。例年になく予算が厳しい状況にあり、安全と法令に関わるものはお金が必要であると言ってきたが通らなかった。仙台と同様の新型除雪機を六時間かけて道路走行にて回送をした実態がある。(長野)「メンテ最適化においてパートナー会社の要員不足も問題であり、非番でも現場に行っている状況。認定線区の予算は少なく軌道状態が悪い。

モニタリング装置にて、MTTや碎石取り卸しにて締結装置が埋もれてしまい直轄にて道床整理をおこなったがやりきれない。パートナーに発注するが必要以上の予算がかかっている。BRTにしたが軌道を撤去していない箇所。草の苦情が多く出ている。現在、パートナー会社十八名中、十一名がJR組(国労)となっている状況で、パートナーも儲けがないからプロパー社員を入れない。誰もパートナー会社へは行きたがらない。三六代表者選挙における国労が代表者になった結果に対する会社側の報復人事がおこなわれた。(盛岡)

軌道状態が悪くて特巡箇所が一〇五箇所となっている。E a s t iにて基準値が出ないように、直轄にて突き固めを施工、自動車に機材を積んでE a s t iの後追いをしている。道床抵抗測定・タイプレート交換・レールポンド交換等々、JRが施工をしている。レール検査も始まるがRFDによる継目板の取付けなど、直轄作業となる怪しさがある。パートナー会社へ目標値の施工を出したら、基準値しかやらないと断ってきた。線路一科・二科とあるが合同で仕事をしている実態で庭先意識などは無い。横手エリアセンターは六名で業務を回している関係で要員不足のために助

(裏面へ続く)

勤をもらっている状況。(秋田)
以上が各地協からの実態報告がされました。

昨年の七月一日から実施となったメンテナンス最適化においてモニタリング装置における導入状況は、各支社において進捗状況はまちまちではあるが、多くの問題点が明らかにされました。

この様な実態は会社側が言っている「安全・安定輸送」から大きくかけ離れ、また、人材育成・技術継承も設備メンテナンス体制の施策にて現場においてはままならない状況が続き、パートナー会社においてもまともな説明もないなかで、メンテナンスによる認定線区の施策がはじまり、手探りのなかでの仕事に追い回されている状況になっています。第二六回の交流会にて出された問題をはじめ、各地協からのメンテナンス最適化における検証をもとに本社交渉を含めて各支社交渉に向けた取り組みの展開を強化していくために、工務協議会に結集している組合員の皆さんのご協力をお願いします。



エルダー制度における問題点！

六〇歳以降における再雇用制度が昨年に一部が改正されて、一般職においてもJR本体にて継続雇用となったが、現実には希望箇所を調書に書いても会社側は違う箇所を斡旋してきて、断ると辞めるか行くかの選択を迫られるなど、嫌がらせとしか言いようがない状況や退職の当月に入っても再雇用なのかも決定しないなど、明らかに組合差別ともいえる報告がされています。また、再雇用となっても低賃金・労働条件の悪さなどが重なり、結果として体

調を崩して辞めざるを得ない状況に追い込まれるなど、エルダー制度には多くの問題点と課題が残されています。

組織拡大への取り組みに向けて頑張ろう！

工務職場においても組織拡大は大きな課題のひとつであり、若い世代も会社側が展開している「変革二〇二七」では社員も

家族も幸福にはなれない。と本音を漏らしているのが現実で、昨年の大きな労務施策の転換によりJR東日本最大の労働組合は崩れ、同時に会社側は合理化施策・就業規則・賃金規程の改定などを矢継ぎ早に進めてきていますが、働く社員にとっては望んでいないものであり、社員が求めるものは「安全で安定」した労働条件です。交流会において若手の組合員からの報告で、未加入者の若い社員は「この一年間で会社は大きく変わってしまった、労働組合は必要だと思ふ」と言っていた。また、組織拡大を取り組むうえで、国労として考え方を変えないといけ

ないと感じている。と率直な意見が出されました。今日まで国労運動を継承してきた国鉄組から平成採用の若手組合員とともに組織拡大に必要なものは何かを議論していかねばなりません。三六代表者選挙に見られるように国労支持者がいることに自信と確信を持ち組織拡大にむけて全組合員で奮闘しよう。

「労働組合に加入しよう」

この一年間で会社の施策は大きく変化し、労働組合は必要なしを全面に展開をするなか「社友会」を結成させ、労働組合に戻させない、加入させない、三六代表者にしないという取り組みをしてくれています。「社友会」は賃金交渉をしてくれませんか？就業規則・賃金規定改正の交渉をしてくれませんか？残念ながら会社との「団体交渉権」を有していません。「団体交渉権」は労働組合にあります。会社の一方的な施策では働く環境はよくなりません。働く社員の声が重要です。だからこそ労働組合に加入をしましょう。

交流会参加者にて記念撮影

残念ながら旗の工務の文字がテーブルに隠れてしまいました。来年の第27回交流会の開催する場所は決定していませんが、開催にあたっては準備地協と相談をして決定はしていきたいと思っておりますので、各地協の皆さん、ご協力をお願いします。組合未加入者の参加も大歓迎ですので、気兼ねなく声を掛けて下さい。

