



# 第32回定期委員会を開催！！

二〇二一年六月二十六日に東京地方本部において延期されていた定期委員会を書面審議による開催をしました。

定期委員会は、議長・事務長・会計監査員・水戸地協・千葉地協・東京地協・建設協が出席し、東京の大越委員を議長に選出して人数制限による書面審議にて定期委員会を開催しました。

### 丸谷議長あいさつ

国労東日本工務協に結集する仲間の皆さん、連日の活動に敬意を表します。昨今のコロナ禍のなかで、国労の活動に制限がかかり、東日本工務協としても日頃の活動や職場の状況などを仲間と討論し交流する数少ない場である交流会から定期委員会と、昨年からの全体での集まりは中止、延期をしている状況にあります。コロナウイルス感染拡大防止と、組合員の健康と安全を守るためと、ご理解いただきたいと思っております。メンテ最適から、3年が経過するが、まだまだ問題が山積みではないかと思えます。モニタリング導入にて3カ月間巡視に行かない結果、継目板ボルトの脱落・折損、レールボンドの脱落が多く発生、認定線区のMTT施工・エリア問題、直轄によるモーターロック調整、継目板取付け等々、3年経過

した今でも解消されないのは、施策に問題があり、技術継承・移管先P社の施工能力も含めた不十分な体制にJRが何も責任を持った対応をしていないことではないでしょうか。また、要員については新規採用者が要員補充になっていない状況をみれば、退職者の本体エルダーの再雇用が一番であり、職場に要員が適正に配置されてこそその施策であり、要員不足により検査業務がないがしろにされかねない実態をみれば「メンテ最適化」の破綻は目にみえて明らかです。この様な職場での問題を集約し、一昨年に改善を求め本社交渉をさせていただきました。また、今年「新幹線業務の改革」実施後の保線職場の問題及び改善を求める交渉をおこないました。

### 東日本本部あいさつ

いくためにも若手の加入拡大を目指していきましょう。今後も国労東日本工務協は、各地方職場で奮闘している仲間の報告に学び、討論し交流していきます。職場活動から組織拡大・労働条件改善等、譲れない要求前進のためにも取組みを強化していきますのでよろしくお願ひします。

東日本本部伊藤書記長からは、コロナ感染拡大から1年半が経過した。JR東日本は2万回分のワークチン接種を確保したようである。国労としては来月に開催方法は未定だが、全国大会を控えている。コロナにおいて鉄道事業も21社で1兆5千億の赤字となっている。JR東日本はコロナで10年早くなったと言っている。JR東日本会社はめまぐるしく働き方改革を進めてきている。会社は1千億の経費削減、半分の500億が人件費である。その反面、設備投資として6千750億ということがされている。この間、青年部がアンケートをおこない、400名の若い社員より回答をもらった。労働組合が無くなるとうなるか、広めていかななくてはならない。現在、社友会に7割の社員が加入をしているが、辞めている社員もいる。東日本本部として今後も会社施策に対して交渉をおこない解明・改善の取組をしていきます。

### 全国工務連絡会あいさつ

全国工務連絡会の湯浅議長からは、全国工務もなかなか集まれない状況にある。各エリアの状況としては、北海道・東海の工務は活動の休止状態にある。西日本はコロナで停滞をしている。九州・四国は組織の減少により休止状態に近い。北海道・九州の再雇用者年齢が70歳まで引き上げられた。全国としても今後どこまで継続かという状況である。現在の役員メンバーは退職まで頑張る意思です。

### 経過・方針・財政提起

経過・方針については事前に委員会構成員に議案書を配布してさせていただき、財政の決算と予算を報告し、出席の構成員にて書面の審議と発言を含めて討論をおこなってききました。書面発言・討論を以下、掲載するので交流会・定期委員会が全体にて開催できない中で、各地方にて集会や未加入者へ配布をして活用をしていただきたいと思います。

### 〔秋田〕 書面による発言

4月1日付けで峰製作所秋田工事所へ向し、5月1日退職し引き続きエルダーとして働いていきます。仕事の内容はレール溶接（G S・T H R・G P）で、作業の軌工管をおこなっています。JRにおいては検査関係・安全指導等の業務で溶接に関わる仕事はおこなったことはなく、現在は最低限の仕事の流れを覚えているところです。4月から仕事が始まり軌工管の見習いを5回、見習い後は本実施で軌工管をしています。夜勤は4月に10回で3徹1回、2徹3回、5月は6回で3徹1回、2徹1回、6月は12回で4徹1回、3徹1回、2徹2回の勤務となっています。この会社の作業員は毎週、4徹から5徹と月20回の夜勤をおこなっています。秋田工事所の人員は所長を含めて9名と九州からの助勤5名の2パーティーで仕事をしておこなっています。12月頃になれば秋田は雪が降り、仕事が無くなり作業員は岩手方面に助勤へ行くそうです。私は秋田管内の契約なので、3月頃までは日勤となります。行動範囲は秋田支社管内、北は奥羽本線新青森から南は羽越本線酒田までの作業をおこない、弘前方面へ連夜が続くと泊り込みで仕事に行く状況となります。作業員は20代・30代と若手で安全に対することや仕事の

不満等についてはJRと違い議論されないのが現状であります。出向に出て約2ヶ月ですが職場状況の報告です。

秋田工務協では、組合員3名が退職で2名が脱退して私1名となりました。今後JRの状況等が伝わりません。今後はJRの状況等が伝わりません。今後はJRの状況等が伝わりません。

中では出向に出て感じたことは第一建設の軌工管が保技セに出し承認された保安打合せ票をこちらに送って保安打合せ票を作成します

が、作業の当日になっても送られてこない日が多くあります。こちらから要求し送信された保安打合せ票を当日に作成し、JRに送信し承認をいただく状況です。JRの体質を出向に出て感じています

また、前職場ではマルチのBが草でできないと言われ、直轄で500mの除草やEast i走行前に基準値を出さないためのつき固め等作業も増えていました

また、若手中心になつていて職場で担当者も言われたことしかできないなど、職場全体が低下しているようにも思われます。職場のなかに、もう労働組合がないことから職場の問題点等について議論されるのか不安であります

【盛岡】  
4月10日に開催された盛岡地方工務協定期委員会での各委員からの主な発言を報告し、今定期委員会の発言とします。

・職場の要員は減るが業務量が増

えてきている。線閉と軌工管兼務で行うようになったため2名辞めていった。(ユニオン八戸)

・オリンピックの交流で2名東京へ行ったが1名が退職した。年一回行わなければならない見張の訓練を行っていない。(建築技セ)

・下請け会社が田沢湖線で線閉着手前にATカーブ載線する事象があった。原因としてJRの丸投げ状態が考えられる。システム化が進み現場で仕事をできる人がいなくなつてきている。(土木技セ)

・若手社員が大半を占めている。保作簿を理解していないが流れて業務を行っている。このままで大丈夫なのかと思つている。(盛岡保技セ)

・メンテナンスの再構築から20年、当初の考え方が形骸化している。当時、会社と国労が確認した内容を越えて業務が行われている。(機械技セ)

・線閉の分岐器転換で30分待たされた。昨年末も分岐機能検査の転換で同じ事象があった。(北上保技セ)

・保守用車で駅構内から出るのに30分掛かった。指令員が若手で慣れないのか？ユニオンは3連夜、4連夜が当たり前(一関保技セ)

などP社の労働条件、要員、技術継承、統括本部などの問題報告がありました。※この職場も若手が増えシステムには慣れているが

現場での対応ができない状況があります。会社は各職場にエルダーを配置して若手を指導するよ

うな体制をとり技術継承を推進していくかなければJRの将来はないと思えます。また、出向先の労働条件改善も必要です。せつかくエルダー出向しても出向先の労働条件がきつくて辞めていく先輩方が増えています

JR・P社の技術継承と労働条件改善を一体のものとして捉え運動していくことが求められていると思えます

盛岡工務協は先の定期委員会に於いて議長に川田琢治、事務長に私上原武が新任されました。微力ながら今後とも盛岡工務協をよろしくお願ひします

【仙台】  
ご苦勞様です。仙台ではコロナ渦の中、集まらない状況が続いています。現役組合員がいない保技セも多くなり、直接情報をつかめなくなつていきます

組織状況は半分がエルダー。出向先の労働条件は会社によつて劣悪。第一建設では6連夜を当たり前にこなす中、労災も発生。現役中病気で死亡・エルダー終了後まもなく死亡等、長生きできない現状が目に見えています。第一建設にエルダー提示されても断らざるを得ない方もいます。本人希望している出向先いけない現状もあるが、出向先を悪条件に変えて

いる仕組みにメスを入れなければ鉄道の将来はありません。平成13年メンテナンス体制で当時の米沢保線区が山形に吸収合併、当時、足ロス・緊急時対応等を訴え、米沢派出を要求してきました。あれから20年、現地出退勤や泊勤務で対応してきましたが昨秋になり、山形新幹線開業30年経過による線路設備の老朽化、山形新幹線設備強化10カ年計画を策定のために今年4月「米沢派出」開所の説明がされました。山保技より10名が移動となり、山形県は新庄エセ・山保技セ・米沢派出体制となりました。開所後は間内改良・代替寮・不備設備の要求等、現場段階で対応。開所後は日々発生する問題に対応しながら今日に至ります。昔の体制に戻つた形ですが確実に過去の要員には程遠く、10名減つた山保技セも対応に苦しんでいます

2021冬期は大雪となり、様々な事象が発生しています。除雪機械が出動前に基地線にて脱線が2件。線路上の機械故障や救援体制に時間がとられての、長時間列車遅延運休。経験不足の中での操縦ミスによる事故。この数年間の団交で要求した項目が解決されずに運転事故に結びついています。会社も社員も、何かあれば列車を止めればよい考えが先行しつつあり、列車を定時運行させるために必死になることが二の次にな

つていきます。鉄道マン意識が衰退しつつ、要員も減つていく中で技術継承も衰退しているといえます。廃線もいよいよ視野に入れているのか、閑散線区に金をかけないと材料交換の予算を削られていきます。まさに鉄道の将来が不安になることだらけですが、要員確保・工務職場再生のために、組織拡大をもとに運動を展開していくことしかありません。共に頑張りましょう

【新潟】  
新潟地協における現状と職場実態を述べます。

①2020年度冬期問題  
新潟県内全域に大雪が降り、多数の運休列車を出すなど大きな郵送障害を発生させた。背後要因となる設備系の問題をまとめ、地方本部に提出しました。今後、会社と交渉を予定しています

②新型コロナ感染対策  
会社の取り組みについて、新潟支社内においても数名の新型コロナの感染者が出ています。新潟保技セではデスク間のパーティションの設置の他、受話器やドアノブなどが触れる箇所の定期的な除菌をはじめ、テレワークの導入や密集した更衣室を避けるため、2パターンの勤務体系に分け更衣時間分散化を図っています

③その他  
新型コロナ感染拡大の影響で大幅な収入減となり、各保技セ職場

では修繕費用の削減が問題となつていきます。毎年、年度初めに雑草対策として軌道全般に水溶液の除草剤を散布しますが、今年は全線です。材料モニタリング試行時にも、雑草で締結装置類の画像が撮れないなど経験してきたが今後、軌間内外に雑草が繁茂し、NG数が増える事が想定されます。私たちが保線従事者は、現場を目で見て、肌で感じたが安全を支え続けてきた線路点検や徒歩巡回自体が形骸化し安全・安定輸送が脅かされています

国労組合員は少数となつてきましたが国労に結集して組織拡大に取り組みしましょう。共に頑張りましょう

【高崎】  
1. 冬季体制の交渉について  
2020年12月8日に冬季体制に関する交渉を実施した。議題としては、高崎上越CTC化に伴う対応についての内容が大半を締めた。CTC化により、線閉の着手承認までに5〜10分もかかるようになってしまい、場合によっては作業が時間内におさまらない危険性もあることを指摘したが、会社側からは「輸送指令とのやり取りの中で改善していくつもり」との発言があり、明確な回答は得られなかった。また冬季体制で責任者には、作業の特性上、経験や勘所が求められるが、

2021冬期は大雪となり、様々な事象が発生しています。除雪機械が出動前に基地線にて脱線が2件。線路上の機械故障や救援体制に時間がとられての、長時間列車遅延運休。経験不足の中での操縦ミスによる事故。この数年間の団交で要求した項目が解決されずに運転事故に結びついています。会社も社員も、何かあれば列車を止めればよい考えが先行しつつあり、列車を定時運行させるために必死になることが二の次にな

つていきます。鉄道マン意識が衰退しつつ、要員も減つていく中で技術継承も衰退しているといえます。廃線もいよいよ視野に入れているのか、閑散線区に金をかけないと材料交換の予算を削られていきます。まさに鉄道の将来が不安になることだらけですが、要員確保・工務職場再生のために、組織拡大をもとに運動を展開していくことしかありません。共に頑張りましょう

【新潟】  
新潟地協における現状と職場実態を述べます。

①2020年度冬期問題  
新潟県内全域に大雪が降り、多数の運休列車を出すなど大きな郵送障害を発生させた。背後要因となる設備系の問題をまとめ、地方本部に提出しました。今後、会社と交渉を予定しています

②新型コロナ感染対策  
会社の取り組みについて、新潟支社内においても数名の新型コロナの感染者が出ています。新潟保技セではデスク間のパーティションの設置の他、受話器やドアノブなどが触れる箇所の定期的な除菌をはじめ、テレワークの導入や密集した更衣室を避けるため、2パターンの勤務体系に分け更衣時間分散化を図っています

③その他  
新型コロナ感染拡大の影響で大幅な収入減となり、各保技セ職場

では修繕費用の削減が問題となつていきます。毎年、年度初めに雑草対策として軌道全般に水溶液の除草剤を散布しますが、今年は全線です。材料モニタリング試行時にも、雑草で締結装置類の画像が撮れないなど経験してきたが今後、軌間内外に雑草が繁茂し、NG数が増える事が想定されます。私たちが保線従事者は、現場を目で見て、肌で感じたが安全を支え続けてきた線路点検や徒歩巡回自体が形骸化し安全・安定輸送が脅かされています

国労組合員は少数となつてきましたが国労に結集して組織拡大に取り組みしましょう。共に頑張りましょう



その世代交代が進められていないことも指摘した。実際にメインで作業にあたってはP社社員は経験の長いエルダー社員であり、その社員に依存している現状がある。若い世代の社員もグループに所属しているものの、天候に左右される作業であることもあり、現場の社員だけでは満足していく教育をなかなか実施できない。

策を実施していくよう要求をした。会社側としては、「P社の中の問題であり、JRとして直接何かをできるわけではないが、P社の意見交換の中で強く伝えていくところである」との回答があった。会社の枠があるのは事実なので、今後こちらとしてもどのように要求していくか検討しなければならぬ。

2. 新型コロナウイルス感染症に

夜勤務勘弁してよ」と訴え他労組も一緒に言ってくれた。と報告がされています。

・国労土浦保技セ班は、所長と意見交換を3月23日に行いました。社員として意見交換という事でしたが、班の要請をまとめた内容について話し合いました。とりわけ、若手社員から他保技セに比べ人が少ないと言う声がある。企画安全科・計画科は標準数で余力がないことから要員増を。国労の59歳運転担当者2名の配置は人材育成・技術継承になっていない。国労Tさんの病後後遺症による異動要請などを行いました。

・昨年10月、インテグレート保守用車MMUの現場運用が実施され、JR・P社において検査・作業等を行い今後の活用方の検証を進めています。

・今年の新採配属では、昨年同様支社研修において人事・勤務課担当による社友会の勧誘が行われ新採者全員が加入されました。

・現場と情報交換し現場の意見を集約するため、情報と交流の共有化を図る討議資料として工務協だよりを発行しています。

コロナ禍において規制と自粛により、集まらない、学習と交流が出来ない・不足していることは労働組合の致命傷と言えます。各地協の現状がどうなっているのか、職場実態や会社の攻撃、未加入者の状況等を報告し交流することが

高崎管内においては、支社設備部で2020年末頃に新型コロナウイルスに感染した社員が数名いた報告があった。工務の現業職場においては体調を崩しPCR検査を受診した社員はいたものの、実際に感染した社員は今の所ないと報告を受けている。

ただしP社（東鉄工業・保線）社員が2021年4月に感染した報告があった。これにより一部業務が中止などになったが、大きな混乱はなかったと報告をうけている。

【水戸】

コロナ禍において奮闘されている役員・組合員の皆さんに敬意を表します。水戸地協の特微的な現状を報告し、今定期委員会に参加いたします。今年2月27日、水戸地協第33回定期委員会を開催してきました。

昨年11月18日、東鉄土浦出張所に労働基準監督署の立入りがあり、労基署から時間外労働に対する割増賃金の一部不払いが発生している指摘を受けました。2月1日から、始業時刻にパソコン電源の入・切の徹底が行われていない。「勤務時間の厳正では仕方ないのかな」という反面、「夜間作業で仕事が終わっても帰れない、勤務終了7時まで職場に残っていないければならないので大変である。」勤務作成の副所長には「3月は連

重要であると思います。昨年、東日本工務協として報告集を発行しました。本年も議論の素材として各地協に要請し発行に向け努力して頂くことを要請します。

【討論として】

【水戸】

土浦保技セ班として、所長・企画科長・国労3名で話し合いをしました。脳梗塞となった国労の仲間に対しての異動要請をおこない、異動をすることになった。社友会であるが組合加入者は加入できないとなつているので、社友会に入つてしまつと、組合に加入するのと脱退届が必要となつてしまつた。エルダーの組合員が短日数に入ったが、7月1日より取得できるようにになった。短日数制度についてもまだまだ制限があるよう短日数の拡大をしていただきたい。エルダーにて鹿島臨海鉄道に行つたが、経営が悪く雇用解除となり、JRは東鉄工業を提示してきたが、本人は夜勤ができないという事で退職をせざるを得なかった。コロナワクチンの職域接種における問題を明確化したものにすべき、現場にて丁寧に説明をすべきことである。

千葉工務協の組織状況として60名を切ってしまった。千葉でもエルダー先の東鉄・交通の連夜が問題となつていて会社に言っていくと、数ヶ月はなくなるがプロパ

ーに負担がかかっている。プロパーでも若い人が辞めていつていく。建築職場では2年で退職していった。10年目でも退職している。東鉄建築ではプロパーが1年に1人は退職しているような状況にある。

千葉の社友会には誰でも加入ができる。西船橋保技セでは社友会から代表者を出したので、社友会に入って代表者として、言つたが、会社は認めず対抗馬を選出してきた。結果は会社側が代表者となった。

【東京】

支社管内で事故が多発しているなかで、会社はピリピリしている。東京の工務としてはコロナで活動ができていない状況にある。代表者選挙に出たが、立候補にあたり掲示板に貼ると所長に言つたら、駄目と言つてきた。ビラ作成ならば良いとしたが、相手と話をしろということ、相手は作成しないので、自分は全社員に自分の思いを書いたものを引き出しにいったところ所長からこれはなんだと言われた。結果は国労3名の組織だが6票を獲得した。白票が9票出ている。4月15日に電車を止めてしまった。当日は前方見張りをしていった。当日は巡視で下り←構内←上りで、移動をする際に回避余裕距離を自分では大丈夫と判断して軌間外出たが、乗務員が停止をさせた。事象についてカメラ等

で確認をするとしていたが、何も写つておらず当該車両の運転台カメラしかない。会社はルールは守っていたが巡視に逸脱があったとして注意となったがその後処分があり、内容は不問にするというものだった。

### 【建設】

建設は東京工事務所・東北工事務所等で構成している。あと5年もすると職場から国労がいなくなる。現業職場として初めてフレックスが導入され、団体交渉を開催してきた。職場では産休が取り難いなどをはじめ、不満が出ている。出勤時の10時は26%、16時の退勤は4~5%といった状況で、超勤は昨年より増えている。10時頃に出勤はしているが、22時頃まで仕事をしている実態となつている。今後もフレックスとプロジェクト問題を交渉していきたい。会社はフレックスを現業職場へ拡大しようである。次に代表者選挙だが組合員がいるところは立候補していこうという取組をしてきた。川崎の事故関係以降、今年の1月に線路閉鎖の解除誤りがあり、無閉鎖となつた事故が起きた。改めて確認会話をしるとなり、2月にも線路閉鎖前に立入があり、技術継承がされていない状況である。

### 【東京】

3年目・7年目が退職をしている。JR東はブラック・魅力がな

いと言つて辞めていった。労働組合が無くなつてから悪くなつていこうというが自らはやらない。最近の若手は自分で車を持つていないせい、会社の自動車をぶつける若手が多く、所長も厳しく言っている。最近のRFD走行後はランク傷が多く出ているが、継目板の取付けを含め、対応が大変だが他の保技セの実態を知りたい。

### 丸谷議長集約

久々の集まりで良かったと思えます。地元仙台の山形保技セのことになるが、米沢が山形に吸収されたが、足ロス・緊急時対応を訴えて、米沢派出を要求してきた結果、米沢派出が開所された。国労の数が少ないなかで、職場で会社と話し合いを持ち、要望を上げていく取組が重要である。私の新幹線職場で地震があつた時の事象であるが、電柱が傾いているなか線路点検をATカートでおこなつたが、架線が垂れていて送電が止まつていないなかで危険を感じた。電力社員も一緒にいたが、送電が停止されていなくて、戸惑つていた。指令をはじめ連携が取れていない。

多くの職場から言われているがエルダー出向先の労働条件、若い社員の不安、現場での事故、自分が行つたことがない場所等々、庭先意識となつていないのが実態で

メンテナンス体制の専門特化・技術継承・庭先意識が崩れてしまつている。国鉄組が居なくなり若手となり職場で物言えない状況となつている。やはり職場で物言えることが大切である。職場代表者選挙を通じて若手との交流も大切である。現状から元に戻るのには時間がかかると思うが、引き続き取組のお願いをします。

### 《編集後記》

いよいよ国鉄世代の引退が近づくなかで、技術継承問題が浮き彫りになってきている。特に設備系の職場では現場に現存している、国鉄時代の古い設備の老朽化による交換までの間は維持管理のための保守をしなければならぬ。保守にはいまままで引き継がれてきた人による長年の経験・技術と勘による職人気質もある保守を会社が進めているシステムやAIでカバーすることは当然でききれないところもある。

鉄道輸送の安全を脅かすような会社施策に対して、我々労働組合がしっかりと見張り番を果たし、警鐘を鳴らすと同時に自分たちの安全も守られる取組をしていくことが大切である。職場において物を言い続ける大切さが報告されているが、その重要性は計り知れないほどで、些細なことでも言い続けることで改善の道は開ける。黙つていては何も変わらない、「声を上げよう」

労働組合に未加入の皆さんへ賃金・ボーナス・労働条件等々、団体交渉ができるのは労働組合です。労働組合に加入をして「安心して安定した」職場を作りましょう。

企業内において労働組合は

なくてはならない組織です。

改めて労働組合の存在意義を

考えてみてはいかがですか。

JR東日本では労働組合加入

率が低下をし、活動内容も見

えないというのが現状かもし

れませんが、国鉄労働組合は

皆さんの不安・不満を改善す

るために団体交渉をはじめと

した取り組みをおこない「安

心で安全な」労働環境作り

奮闘をしています。

会社の施策はいかに労働条件

を切り下げて利益を上げてい

くかを基本原則としているの

で、低賃金・ボーナス減額・

手当の削減など、徹底した効

率化と合理化をおこない、要

員の削減をして利潤追求を目

指しています。

「変革二〇二七」がその施策

であり、「社員・家族の幸福」

とあつたが「幸福」になりま

したか？職場で改善がされて

労働環境は良くなりました

か？基本給は上がりまし

か？手当は改善されて増え

ましたか？これまでいくつの施

策が提案されて実施されたの

か知っていますか。

コロナ感染拡大のなかで、

日夜奮闘して鉄道運行の安全

を守っているのは私たち社員

です。会社はスピード感をも

つて働き方改革を進めるとし

ていますが、会社の施策はス

ピード超過のために、私たち

社員は置き去りにされている

のが現状ではないでし

か。

今一度、職場の状況を見直

してどうなっているのかを見

てみませんか。安全は確保で

きているか？職場環境改善が

図られているか等々、社員ひ

とりでは解決できない問題を

はじめ、働く者の利益を守る

ために一丸となって取り組む

組織が労働組合です。

相談事は国鉄労働組合へ遠慮せ

ず気軽にどうぞ。

国鉄労働組合東日本本部

港区新橋五―一五―五

交通ビル七階

〇五七―三六二〇

〇三―五四〇三一―六六〇

国鉄労働組合は皆さんの加

入をいつでもお待ちしてい

ます。私たちと一緒に明るい職

場を作っていきます。