



組合員の購読料は組合費に含まれます
荒川区西日暮里2-55-1
国鉄労組東京地方本部
発行責任者 石上浩雄
編集責任者 常盤達雄

No.1728 定価 15円

2010年 11月5日

第61回地方大会開催

地方本部は九月二五日に発明会館において、第六一回定期地方大会を開催した。JR不採用問題に一定の目途がついた直後とあって、多くの共闘の方が来賓で来られ、討論も不採用問題や組織拡大、労働条件改善、安全問題、平和問題など様々な発言があり、この一年間の取り組みに向けて新たな決意を全員で固めた。今号では各代議員の発言、書記長集約を掲載する。(大会内容、委員長あいさつは前号参照)

書記長集約

◎ 松川書記長集約答弁
組織強化拡大について。一つは、優れた取り組みに学ぶ事。武蔵小金井駅分会から報告をいただいたが、この取り組みに学びたい。拡大を実践してきた分会は、組合員の意識が組織拡大に集中している。二つ目は温度差の解消。分会間、役員間で温度差ができていないところのケアを行いたい。三つ目は、壁を乗り越えること。組織拡大における様々な課題や問題が出されたが、これが壁だとするならば、



永年勤続受賞者

大井工場支部加入歓迎会

国労大井工場支部「加入歓迎会」が一〇月八日に開催され、一〇月四日付けで東労組から加入した車体科分会の蒲生(がもう)さん(五一歳)を激励しようと、支部役員・組合員の参加はもとより、組合員OBの皆さん等が激励に駆け付けた。佐藤支部書記長の司会で会は進められ、木村委員長の主催者あいさつ、本部・東日本本部の激励に続き、東京地本を代表して松川書記長が「相次ぐ国労加入の流れをしっかりとおつなぐために、地方本部も全力で取り組む」と決意と激励のあいさつ。大房・車体科分会長が蒲生さんの胸に国労バ

国労加入を大胆に訴えよう

この壁を作っているのは相手や会社ではなくて、紛れもなく自分たち。組織強化が先の意見もあるが、拡大から活性化している分会も。JR不採用問題を解決した力、二三年間仲間を守り闘いぬいた力を全て組織拡大に集中しよう。

労働条件改善、安全・安定輸送を求め闘い。安全を謳いながら事故が多発している状況も報告。福知山線事故の教訓は何であったのか。競争の中でスピード、効率、利益を追求し、労働者を機械の如く扱った結果。二三年間のなかで実施してきた効率化やシステム化が何をもたらしてきたのか。労働者がどのように扱われてきたのか、国労差別が横行し、職場における技術力・技術の継承は滞ってきた。企業そのものが危機に瀕する。技術は人の中に宿り、機械の中に宿っていないから。人を単なるコストと考えれば技術は継承も発展もない。地方本部では職場からの議論を基本に要求を確立しながら安全仕事総点検運動を闘いの基本として改善を求めていく。職協



について。答申で出されている通り運輸協議会と運輸協議会については発展的に解消をしながら、新たに駅関係の職協、それから新たに車掌、運転関係が共に闘いを創る職協を立ち上げて運用していきたい。この流れを来年五月までに終えて新年度財政確立をしていきたい。二三年間の検証を進めていくためには更に業務検証委員会や安全対策会議等についても取り組みを強化していきたい。出向者が抱える問題について各支社を通して改善を求めることを基本に東日本本部とも連携を図る。

JR不採用事件の最終解決を求める闘い。闘争団の闘いによって此処までたどりついたが、当事者だけでは闘いは続けられなかったし、代議員の発言にもあったとおり多くの支援の力によってここまでたどり着いた。全国の国労組合員が地道な闘いを積み重ねてきたことが評価されるべき。改めて組合員に対してお礼を申し上げたい。雇用問題解決に向けて全力を挙げて行きたい。

平和と民主主義を守る闘い。自民党政治時代は企業側からの視点に立った政治だった、民主党を中心とする政権になり、労働者からの視点も一部持つという期待もされている。ただ、日本の雇用情勢は不安定なままであり、若年層の失業率は九%。社会の不安が増すと言わざるを得ない。核廃絶に向けた国際的な機運はあるものの、未

今年度で、会計監査員の千代村直孝さんが退任され、新たに岡田直之さん(板橋駅)を選出しました。

第22回らな釣大会開催

国労東京第二二回へらな釣大会が、一〇月四日埼玉加須市の加須吉沼において開催され、早朝から次々とへらなが釣りに上げられ、楽しい大会がおこなわれた。優勝・中村寛(松戸運輸連合)、準優勝・齋藤幸三(赤羽駅)、三位・加藤誠二(東京資材七)。なお、四位齋藤孝一(松戸運輸連合)、五位大川亨(立川車掌区)も三位と同量で、ジャンケンで順位決定。



歓迎
国労加入
自動車支部
棚倉分会
60才
エルダ一社員

第六一回定期地方大会

経過報告についての質疑

佐藤 新(八王子・豊田駅)



地区本部で六名の組織拡大。復帰者は、脱退時は裏切ったという気持ちに。粘り強く復帰を進めてくれ、国労の懐のデカさを感じたと言っていた。拡大の芽はどこにでもある。一歩踏み出す勇気が必要な時期。分会は全員信号担当のため、営業の若い人と接する機会が少ない。積極的に行こうと、交流を深めている。若い人達からさまざまな不満の声。組織拡大の芽が少しは私の職場でもあるかな、と実感している。

三浦 秀高(新橋・東京電車線技セ)

電気職場は平成一三年、再構築合理化。六一名の大幅な要員削減。主に国労組合員がP会社への出向。最近P会社の保守設備の事故、発注時工事における事故が多い。非常事態宣言しても工事費を削ったり、期日の遵守を強要すれば連夜作業させたり、猛暑のなか作業させる。技術継承の遅れ、業務区分が不明確、昇給・昇格差別による技術力が無いものが上司という職制問題も。重大事故や傷害事故を防ぐためには何よりも要員を増やし、技術教育の徹底。

山岸 重雄(神奈川・南橋本駅)

業務委託。現在は営業二徹。団体交渉のなかで異常時、設備等の問題点を挙げたが、そのために二徹体制にしたのでやっていただく、と言う回答。設備等において各駅のインターホン並びに駅間放送設備等が管理駅当時と変わり無く、管理者がいない分、社員の仕事量が増加。南橋本駅のN T Tの番号が周囲に知られており、対応回数も多く、改善要求。申し入れ書を作成して抗議。労働条件の低下している職場がエルダー社員の雇用の場として本当に相応しいか。

車塚 豊(上野・北赤羽駅)

出向職場。職場で影響力のある、三六締結者に立候補し、支部管内の約半分にあたる委託駅で三六締結者になり、改善に取

り組む。偽装請負問題。指示がJR本体から委託職場にダイレクトに。構内委託職場では駅長や助役が作業指示。支部では弁護士を招き学習会を開催。指示命令系統の違法性、出向社員の団体交渉出席に制限を受けることが無いことも法律上明らかに。会社側の出向社員の同席を拒む根拠を問いただし、当事者の団体交渉出席を。

深谷 芳徳(大宮・大宮信通技セ)

重要な会議では以前は蚊帳の外だった。一五年位から話し合いには応じ、我々の要求も少しずつ形に。昇進試験では一五年位からは指導職が、十七年位からは主任職も合格する。主任職が増え、会議に国労が入り我々の意見を通すことも。職場の中心に座ることで、JR東労組の若い組合員も我々を信用し色々な相談を持ちかけてくる。一方勤続三〇年近い組合員が未だに試験に落とされている。申し入れは行っているが現状は変わらない。

岩沢 正守(新橋・東京駅)

清掃職場では、突発休等で欠員ができてても補充なく、当日の人員でまわされる。CSP警備のお金の計算をしている所では硬貨の運搬等で腰を痛め退職。このような職種が高齢者職場に相応しいのか。改札でもぎりぎりの要員で病欠者が出ると、現職時代より厳しい勤務体制に。経験の無い人が改札に発令され仕事からずらさず疲労を深めて退職。職場の労働条件や職歴要求について、出向会社との直接交渉で労働条件の改善を図っていかなければ。

大野 広志(八王子・立川運転区)

駅に配転された先輩が、新採と信頼を築き、運転士配属時、後輩が行くからと連絡。配属されてすぐに話の輪も広がった。連絡体制の整備を要請する。「ひがし」九月号の記事で公正な採用とは何か、支持政党、人生観、思想、労働組合等は本来自由でなければならぬ、と書いてある。組合で差別してはならない。主任運転士になり、指導を担当すれば、一層信頼関係も築き上げられる、公平・公正な試験制度・指導者指定の申し入れをお願いする。

打越 定雄(上野・上野線技セ)

設備メンテナンス合理化から九年。多くの国

労役員に出向発令。設備メンテは国労潰しであったことを総括し、見直し提案に臨まなければ。JRは管理集団、パートナー会社は技術集団の専門特化で、技術の向上と継承を促すとした。若手は現場に出ること少なく机上業務については年配者よりは優位だが、現場となるとそうは行かない。技術の向上と継承は進まない。五五歳以降の賃金減額、試験制度、エルダー制度の改善なども言うだけ無駄、とあきらめの声も。

保住 昭裕(神奈川・鎌倉車両セ)

E二五九系導入。高運転台車両をぎりぎりに停めるためトイレタンク抜き取りで正確に停めるため停目の設置要求。いまだ設置されず。導入が決まった段階で設備も同時進行が会社の義務では。前面ガラス清掃は架線の近いところで放水や長いデッキブラシを使う。活線下での清掃作業禁止。洗浄機では前面の清掃はできず、九〇日周期の保全検査時に架線電圧切としているときだけ上って清掃作業。NEXが視界の悪い状態では安全を言う資格は無いと思う。

塚本 哲夫(中央・東京レールセ)

マニュアルの見直しに消極的。平成五年作成の長尺レール取り降ろしマニュアル。電子データが無い。図や写真も古く、新しいものは無いのか、電子データを送って欲しいと要求されても、FAXしかできない。作成は今の人員では無理と聞き直る。新製品が完成した場合、説明に行くのは長年いる国労組合員。会社に認められ、表彰はJR東労組の主任が表彰。会社は差別は無いと言うが、肝心なところはJR東

増田 静治(大宮・大宮総合車両セ)

JR貨物は何としても黒字化を目指し徹底したコストダウン、更なる要員削減。しかし構造矛盾の解決無しには安定経営と社員の生活も守れない。貨物分会では機関誌を発行し、JR貨物の置かれている状況と問題点をまとめ配布。また、平成採

吉村 吉光(神奈川・横浜信通技セ)

業務用自動車の運転で交通違反等に伴う個人の違反金支払いや物損事故。今年自損を含め事故が六件、交通違反を含めると一〇件くらい。運転者の指定の問題、一人運転の問題、駐車スペースの問題、土地勘の問題等が。移動で運転が二時間以上かかることもあり、大変な労働。駅構内の駐車場も有効活用の名の下に取り上げられるが重量物の積み降ろしのこと等考えているのか。

清水 康行(八王子・東所沢電車区)

ダイ改見直し要求運動。一年間の労働条件が決定されるのに、提案が遅く形だけ。国労提案の時には、東労組との間で決定されている。何とか打破したいと運動を展開。数ヶ月を掛けて改善を職場から出し、職協で集約、支社交渉。乗務員の切実な要求の食う寝るトイレの時間の確保を始め具体的な改善を求めている。若い人たち



増田 静治(大宮・大宮総合車両セ)

用者が半数を超え、技術、技能の継承という点で教育のあり方が浮き彫りに。設備投資は要求しても二〇年以上経過した現在もその多くは実現されていない。

手島 正彦(新橋・新橋駅)

車椅子は社員がエスカレーターを切り換え対応。ホーム社員が遺失業務の時間に対応したり、内勤者や助役が対応し、サービスマネージャーはほとんど対応せず、パソコンをしている。何のためのサーマネか。退職者や実践管理者研修で社員数がぎりぎり。サーマネに泊まり勤務、三徹勤務や公休出勤。会社側は駅総体として要員を見ていないが、GS社員はホームの担当がでない。効率化のしわ寄せ。一〇月に車掌で、一二月には退職でまた少なくなる。

浦郷 親義(大井工・東京総合車両セ)

車両検修職場における合理化。昨年業務体制の更なる見直しの提案、支部も対策委員会を設置。職場や作業パートによって丸ごと出向、偽装請負の問題も。高木弁護士を講師に学習会。どういふ事象が偽装に当たるか等。支部はチラシを二回門前で配布。世論喚起の宣伝行動等の取り組みを要請。特に請負業務については全ての系統に当てはまる。改善が見られないときは労基署への申告闘争等への展開が必要。

宇塚 史明(大宮・大宮総合車両セ)

退職などで人数が減った時点で新たな業務委託。「次はどの職場か」という声も。現職と輻輳する業務も外注化。本体社員が直接協力会社の社員に仕事を要請。協力会社の方が本体の機械を使用するとか仕切り者も把握できていない。エルダー制度について。貨物の嘱託制度は賃金も大幅に下がりが制服も変わらず職場に残る。東のエルダー制度も、職場に残るような制度に変

宇塚 史明(大宮・大宮総合車両セ)

更できるように要請して頂きたい。

め具体的な改善を求めている。若い人たち

医療の進化にあわせた、アフラックのいちばん新しい「がん保険」です。アフラックのがん保険。生きる気持ちに、本気で応える。アフラックの「がん保険」。生きる「を」創る。Aflac アフラック(アメリカファミリー生命保険会社) 東京第二法人営業部 東京都中央区新富2-1-1 新富三井ビル Tel.03-3344-1459 Fax.03-3344-4036