



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 鎌田博一
編集責任者 常盤達雄

No.1824

2018年

11月5日

国労加入を
大胆に訴えよう

八王子地区本部・鉄道退職者会 運動を引き継いでいこう！

カンパ動

八王子地区本部は一〇月二三日に八王子
労働会館において、国労八王子・カンパ実
行委員会と共催で、学習交流会を開催した。
これは、七月に八王子地区本部のOB
が、国労の組織状況から、今こそ国労の組
織拡大に全力を挙げる時だが、地区本部の
財政状況などを考え、有志でカンパを集
め、支援していこうと呼びかけたもの。七
月五日に鉄道退職者の会八王子地方連合会
の皆さんを中心に「国労八王子組織拡大闘
争資金・一人一〇〇円カンパ運動実行委
員会」(代表新井重雄・鉄道退職者の会八
王子連合会会長・元八王子
支部委員長、宮坂義久・元
国労本部書記長)を結成
し、五〇〇人近いOBの皆
さんにカンパの協力をお願
いしてきた。今回一次集約
がされ、引き続きカンパは
今年度いっぱい取り組む予
定になっている。

国会では、呼びかけ人を
代表し、宮坂代表から「お
金を出さずだけでなく、運動
を進めたい」と訴えられた。
あいつがされたあと、多くの仲間からさ
まざまな取り組みの報告がされた。集会後
は、デモ行進に移り、母港撤回を市民に訴
えてきた。



元国労本部 宮坂書記長

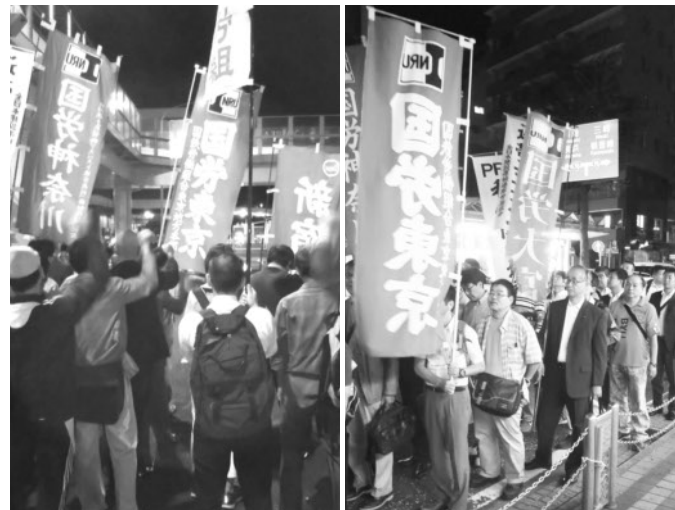


退職者会 新井会長 地区本部 田中委員長

原子力空母 母港化撤回！ オスプレイ配備撤回！

一〇月一日に横須賀駅前・ヴェルニー
公園において、「原子力空母母口ナルド・
レーガン横須賀配備抗議！母港撤回を求
める全国集会(主催・神奈川県平和運動セ
ンター・三浦半島地区労)が開催された。
横須賀は米国外で唯一の米空母の母港で
あり、同じ横須賀にある海上自衛隊横須賀
基地との軍事一体化がますます進んでい
る。国内の原発は三・一一以降、安全の制
約を大きく受けているのに対し、米艦船の
原子炉は何の制約も受けていない。配備撤
回を求め、多くの市民・労働者が集まり、
国労からも神奈川県平和運動センターを
中心に、多くの組合員が結集した。

集会では、国労弁護団でもある、福田護
弁護士・神奈川県平和運動センター代表から
一〇月一八日には、福生市民会館にお
いて、「CV22オスプレイの横田基地配
備を許さない三多摩集会(主催・三多摩
平和運動センター)後援・東京平和運動
センター」が開催された。一〇月一日に米
軍は横田基地に特殊作戦部隊の配備に伴い、
CV22オスプレイ五機を配備した。既に六
月から常駐を始めていて、今後ますますな危険
な訓練が日本上空で行われる見込みで、八王
子など周辺では何回も目撃がされている。三
多摩地域を中心に、多くの市民・労働者が参
加し、国労からも八王子地区本部を中心



くの仲間が参加した。集会後は、デモ行進に
移り、横田基地沿いの国道一六号線を進み、
オスプレイ配備撤回を訴えてきた。
その後、会議室に移動し議員団総会が、河
野達男事務局長の司会で始まった。青山秀雄
議員団長の挨拶を受け、地方本部から鎌田委
員長の情勢と国労東京の闘いの報告・挨拶が
された。議事に入り経過報告、活動方針、決
算・予算の提案を受け、討論・採択となった。
続いて各議員の活動報告を行い、国労東京
との連携をさらに強め活動していくことを確
認した。来年は、
石名国光白河
市議も含め、
現職四名は全
員が改選期と
なる。国労東
京の組合員
のご支援ご協
力をこれからも
よろしくお願
いしたい。



河野区議 青山市議 本池市議

国労東京 議員団総会

国労東京議員団は、九月一五日に発
明
会館会議室で二〇一八年議員団総会を開
催した。今回は、現職の三名、議員団長の青
山秀雄昭島市議、事務局長の河野達男新宿
区議、本池奈美枝柏市議が出席した。
当日はまず九時三〇分から、国労東京地本
第六九回定期大会に出席し、大会では壇上
に上がってそれぞれ挨拶を行った。

をどう引き継いでいくかの議論を通じてカ
ンパを集めてきた」などのあいさつを行っ
た。次に八王子地区本部横森書記長から、
JRの現状と国労運動について報告がさ
れ、続いて会計報告と、現職からの職場報
告、OBからの報告を受けた。そして現在
も国労運動をはじめ、今回のカンパにも協
力してもらっている、三多摩医療生協・小
松理事長から「国労に加入した勇気ある人
を、地域から支えたい」などの報告もいた
だいた。
最後に新井代表から田中委員長にカンパ
金を手渡され、団結がらばらうで交流会は
終了した。

月払保険料【団体取扱】 スタンダードプラン
入院給付金日額10,000円 解約払戻金なしタイプ 定額タイプ
保険料払込期間:終身(抗がん剤・ホルモン剤治療特約)
(がん先進医療特約)は10年更新
(特定保険料払込免除特約)付き

契約日の満年齢	20歳	30歳	40歳	50歳	60歳
男性	2,493円	3,343円	4,984円	8,057円	13,582円
女性	2,473円	3,434円	5,128円	6,791円	8,451円

2018年4月2日現在

ニーズに合わせて 特約をプラス!

- 外見ケア特約** 治療に伴う外見のケアに備える 保険期間:10年更新
- 緩和療養特約** 緩和ケアに備える 保険期間:終身

*1 入院や通院が所定の条件に該当したとき *2 がん・上皮内新生物の診断後、2年経過後に所定の条件に該当したとき
●アフラックの「医療保険」「がん保険」に付加する先進医療の特約は、被保険者お1人につき通算して1特約のみご契約いただけます。●保障の対象となる先進医療は、厚生労働大臣が認める医療技術で、医療技術ごとに適応症(対象となる疾患・症状等)および実施する医療機関が限定されています。また、厚生労働大臣が認める医療技術・適応症・実施する医療機関は随時見直されます。●(抗がん剤・ホルモン剤治療特約)(がん先進医療特約)の更新後の保険料は更新時の年齢・保険料率によって決まります。●特約のみのご契約はできません。●(診断給付金複数回支払特約)(特定保険料払込免除特約)の中途追加のお取扱はありません。●退職(脱退)後は個別料率の保険料に変更となります。●詳細は「契約概要」等をご覧ください。

■募集代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)

アベニール株式会社
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

アフラック
東京第二法人営業部
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658

〈引受保険会社〉
「生きる」を創る。
Aflac

AF広宣課・2017-5036 11月12日

これからの医療の進歩を見据え、
「生きるためのがん保険」を
新しくします。

★アフラックのがん保険
契約件数 No.1

★NEW!
生きるための
がん保険
Days1

★NEW!
あなたの保険を最新化
生きるための
がん保険
Days1

★アフラックの
がん保険に
がん先進医療特約

■募集代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)
アベニール株式会社
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

アフラック
東京第二法人営業部
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658

「生きる」を創る。
Aflac

アベニール株式会社
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

AF広宣課・2017-5036 11月12日

第69回地方大会発言録

◎経過報告

大橋 崇彦(大宮地区本部・大宮車掌区)

安全問題について。中浦和駅で手押し車の線路内転落が発生。恵比寿駅においてもベビーカーをドアに挟み引きずり未遂。恵比寿駅の事象はITV画面では確認できなかった。安全に警鐘を鳴らした。会社は車掌には責任はないとしながら、あやしいと思ったらドアを閉めるなど指導。防犯カメラ映像を証拠データとして取り上げるなど、乗務全般が監視されている。ホーム要員配置の要求を続けながら、仕事総点検をさらに推し進める。

エルダー制度について。半年以上前に発令のある職場や退職月に発令のある職場など、在籍可能なかの不安など、どれだけ本人の意思、家庭環境が加味されているのか。賃金の大幅ダウン、本体同様の勤務制度で体調を崩したときはどうなるのか、あとに続く組合員も迷っている。今後エルダー社員が増える中で分会としても組合員の交流会も増やし、上部機関との連絡を密にしながら、取り組んでいきたい。

組織問題であるが、組合員が減りながらも職場の中心軸になり続ける思いで若い人たちの信頼関係も厚くなっている。声をかけ続け、最後まで組織拡大に向けて取り組んでいく。



大野 広志(八王子地区本部・立川運転区)

組織強化拡大について。会社は説明会においてもどの組合員に加入しても差別はありませんと言う一方で、未加入を強調。労働組合不要論を植え付けている。多くの青年労働者は労働者の権利など知る由もない。

とする、人を介さない検査体制に移行することが大きな問題。安全問題を広く利用者に伝えることが大切である。

委託の深度化で、技術の流出と人材育成が進まない。田町センターでは、作業当直と助役をJRに残し、構内入換運転士と作業検査を丸ごと委託。JR社員も委託会社社員も委託前と同じフロア、同じ顔触れ。情報提供と称して極めてグレイなやりとり。系統ごとに委託の進捗状況や問題を出し、交渉に持っていきけるように要請する。



上野 和彰(新橋支部・JESS 大井町駅)

今年二月から職場巡回と称し、他労組の春闘をめぐる方針に対する会社の姿勢がおかしいと抗議した職場が多くあった。脱退した組合員に組合は必要であるとアピール。代表者選挙も違った結果になったとされているが、選挙のやり方に問題点が多く見られた。ルール作りが必要。

JESSとエルダー社員の委託職場の問題点。大井町駅では昨年一月に指定席券売機が本屋口から西口に移設され二台となり、時間内の締切作業ができない。東急大井町線が六両から七両編成になったことで、旅客流動が増え、仕事量が大幅に変わっている。JRとJESSを含め労働条件の交渉権確立をお願いしたい。JESSプロパー社員は今年四月に新賃金制度が実施された。等級が主任まで細分化され、昇格資格が三年以上に短縮されたが管区長の裁量での昇格で競争と差別強化に使われることが、目に見えている。助勤手当が一律になり何回助勤しても五〇〇〇円。また、エルダーからはプロパー社員と同一の労働はきついと短日勤務を希望や退職を選ぶ仲間も増えている。年齢に応じた仕事量の制度見直しを。賃金をはじめとする労働条件の向上は労働組合が団結して闘い勝ち取れない。労働条件改善のため、ストライキで春闘を闘う決意で頑張っていく。

◎方針討論

石井 龍也(自動車・JRバス館山支店)

成田線などの新規開業により業務量が増大する中、必要要員が確保されていない。休日出勤、拘束時間の増大など、新入社員が入っても耐え切れず早期退職が多数。要員不足から労働強化イコール働く人材を確保できないという悪循環。重大事故も発生。申し入れをはじめ、職場での討論など今日まで運動を続けてきた。

バス会社の社員について賃金は二種類。同じ仕事をしているのに賃金が違うという不満。エルダー制度はなく契約社員。職場を去る社員も少なくない。不条理であると改善に向けて取り組んできた。

JRバス会社でも、地方を中心に組合未加入者が増えている。自分達は間違っていないことを再認識。自動車独自でJRバスで働く皆さんへというメッセージを作成して配り、六月に新しく二名の仲間を国労に迎えることができた。内一名はバステックという子会社で「今までやってきた仲間とともに活動したい」ということで国労に加入した。国労の組合員がいなくて国労の組合員が存在することに大きな意味があると考える。二人目についても、個人の悩みや不満を聞いていくという地道な活動の成果として信頼関係を築き、自ら国労へ加入となった。



千田 永(新橋・大田運輸区)

安全問題であるが、蔵駅での首導犬を連れたお客さまがホームから転落する事故が発生して、マスコミが大きく取り上げるようになってから京浜東北線に急に設置が進んだ。事故が起きてから対応するJRの体質。

技術継承が問題になっている中で指令員のミスによるダイヤ乱れも発生。団体交渉でも見習い期間をもっと長くしたほうがよいと要求している。これに対して会社は「教育はしっかりやっている」と毎回同じ回答。七月に新たに「変革二〇二七」を発表し、合理化に拍車。また、勤務制度の改正、システム化、信号業務の指令等への集約、ワンマン化の話もされている。効率化施策に対し、職場からの運動を強化していかなければならない。

職場の問題。若い社員の組合脱退が進み、職場がゴタゴタしている最中、会社は詰所に防犯という名目でカメラを設置。理由を聞いたところ、「詰所で盗難があったから」と。しかし地区指導センターへ聞くとその事実もない。職場はますます雰囲気が悪くなり仕事にも影響が出てきた。若い社員の早発、赤締め、行先表示の設定ミスなど。結局、組合を抜けた人達はマイプロに夢中に。会社のやり方は労働者の競争をかり立てる狙いだと思わせる必要がある。組合を抜けた人は春闘などの情報が全く分からない。悩んでいる労働者が多い実態。今こそ、粘り強く諦めないで声をかけていくことが重要である。

吉村 吉光(神奈川・横浜通信技術セ)

他労組の脱退は「JR三〇年検証」なるDVDを全社員に視聴させ、ストライキを悪とし、用意周到に進めてきたことだと考える。私の職場でも職場代表者選挙。立候補者は助役、他労組の分会長、国労の分会長、国労組合員一名の計四名。結果、助役は六〇票弱、他労組分会長四〇票弱、国労二名合わせて三四票であった。他労組組合員が国労に投票したことの意味をしっかりと考え、労働組合が必要と思う他労組組合員の受け皿となり組織拡大につなげていかなければ。

組織強化拡大について。支部組織、分会組織も基盤整備をしっかりと行い、組織拡大への体制を構築しなければ。職場での加入状況は変化してきている。彼らは今、労働組合の必要性を客観的にみることができている。世話役活動等により、若手社員との信頼関係は構築できている。私たち自身があと一歩踏み出す勇気をもって、分会全体で組織拡大の動きをつくる必要がある。

る。分会活動なくしては組織拡大が生まれないことを分会内で共有し、職場での労働条件の改善、組織拡大に向け、微力ながら奮闘する。

三留 英一 (新橋・新宿運輸区)

会社は他労組だけを攻撃しているのではなく、組合、労働者全体を弱体化させるように思われる。弱体化させておいて、今回乗務員勤務改正や新しい賃金制度、また常磐線特急の一人乗務化等、施策を推し進めている。乗務員室や休憩所における監視カメラでの労働者締め付けや、一般人の投稿動画による処分も推し進められている。今回の事象は、他労組が弱くなったとか、国労の力が弱くなったのではなく、労働者の力を弱くする会社の施策がある。

組織拡大のチャンスである。しかし、ほとんどの人が五〇代ぐらいになると、「もう退職だからいいや」「あんなヘラヘラしているのを加入させてもしょうがない」との意見もあると思うが、そんなことを言っているのは、政府・自民党、中曽根康弘の思う壺。若い人たちの意見も入らなくて国労の組織拡大に繋がらない。壇上に登って表彰を受けたいと思う。

ここにいるほとんどの方は役職を担い、または掛け持ちをしている。組合員全体が減っているのに、役員数があまり減っていない。皆さん忙しい思いをしっていると思う。現状では会社との交渉単位もちよつとずれてしまい、要求の集約も難しくなっている。円滑な国労運動を進めるために、組織検討委員会の真摯な議論をお願いしたい。



森岡 英夫 (神奈川・浜川崎駅)

本州三社が順調な経営を展開する一方、JR貨物会社においては脆弱な経営基盤から、法的な支援を受けなければ経営が成り立たない。それでもJR発足以来最高益を

確保した背景には、大幅な人件費削減がある。そのうえ貨物会社は新人事賃金制度を来年度導入することを明らかにした。しかし、制度の骨格は一つ明らかにしていない。今年一月に発足した人事制度改正推進室は、公正な評価が行われるような仕組みをつくるとしているが、狙いは評価に名を借りた成果主義賃金の導入にある。何で評価するのかが問題となるが、一言で言えば会社への忠誠心以外にない。労働者の分断が明白である新制度を導入させない闘いに、一体となって取り組んでいく。

国労の将来展望について。国労運動の継承と発展のためには今以上に組織強化拡大に取り組みしなければならない。会社が進める労働組合不要論の中で、パワハラによる精神疾患などで、身も心も傷つき会社に見切りをつけて退職の道を選ぶ若い仲間がいる。彼らに「共に職場を良くしていこう」と我々のビジョンを明確にすることが大切である。勇気を出して国労に加入してくれた仲間のためにも、今度は我々が勇気を出そう。



白濱 義崇 (神奈川・JESS新川崎駅)

福利厚生問題。JR東日本本体と格差がありすぎる。以前から社バス・購入券を要求している。しかし、社バスは税法上の問題や他の子会社との調整等で極めて難しいとの意見。せめて支店管内の乗降がフリーとなる業務証明書の発行を強くお願いしたい。また、購入券システムはいかがか。みどりの窓口で新幹線のきっぷを売っているJESS社員で、驚くことに生まれてこのかた新幹線に乗ったことのない方も少なくない。社員の勉強のためにも極めて重要。会社はしばらく賃金改定を行わないと考えられるが、福利厚生制度に特化した団体交渉に臨んでもいいのではないかと。

賃金改定における学歴問題。新賃金体系において業務経験に加え、学歴によって区別されるようになり、社員に対して最終学歴の卒業証明書の提出が会社より指示さ

れた。特に高卒・短大卒は同期の大卒社員と比較して、作業量や会社の貢献度は同程度であるにもかかわらず、差別され納得できない。

いま一〇代から三〇代の若者は、紙媒体ではなくインターネットを駆使して日々情報収集している。TwitterやLINEを利用した情報共有や意思確認を行う労働組合もJESSに台頭していることから、現代はインターネットを駆使した情報戦になっている。常に新しいことに挑戦し続ける必要がある。

深谷 政一 (大宮・小山駅)

新入社員は入ってくるが退社が多く、どの職場も要員不足。四時三〇分にシャッター開けてから一人業務。間々田駅、野木駅の遠隔業務もあり、野木駅で券売機のお札の詰まり、間々田駅で多機能トイレの呼び出し、自駅で改札機の券詰まりや呼び出しが同時発生したことも。操作を覚えるのも大変でどこでトラブルが起きていたのか把握するのも大変。訂正通知書で後日返金するケースが多くなっている。また、新幹線をパーク&ライドで利用するご利用するお客さまの料金トラブルが多発しており、廃止して欲しいとの意見が上がっている。

小山駅も過半数を占める組合が無くなくなったため、社員代表選挙に。国労の社員、他労組の社員、組合未加入社員の計三名が立候補し、投票の結果組合未加入社員が代表者となった。数名の方が国労に投票してくれた。宇都宮地区の社友会ができたが加入しない社員もいる。職場の変化に注意しつつ、出来ることを精一杯取り組み、職場の強化に努めていきたい。



楠本 翼 (大宮・大宮車両所)

JR貨物の状況。貨物会社は一昨年、昨年と鉄道事業の黒字化を達成。人件費の削減、期末手当の抑制、各種手当の削除など必要経費を削って達成した。安い賃金に

より若年退職が後を絶たない。仕事で手一杯のため技術継承が出来ておらず悪循環。運動は数。私は国労に加入して約一〇年経つ。国労の魅力は、職種や会社の垣根を越えて集まった仲間が問題を共有し、解決に向けて団結して闘うことの出来る組織であると思っている。東京地本も独自の運動を展開してもよいと思う。

組織拡大について。私には忘れられることが出来ない発言がある。それはある旅客の組合員に「貨物は色々問題があり、拡大できて良いね」と言われた。問題があるから拡大できるのではなく、その問題をきつかけにその対象者やどのように寄り添い、問題を解決しよう信頼関係を構築していくのか、その先に組織拡大がある事を認識しているからだと思っている。「あと五年しかないのではなく、五年もある」を合言葉に新たな仲間を国労に迎え入れよう。

山田 克之 (中央・東京工務事務所)

分会では毎週月曜日に執行委員会を開催。また、第三月曜日には、班代表者会議を開催して、全組合員に声をかけながら集まる場を継続的に設けている。この間、毎年職場アンケートを取組んできていた。非番で残っているものがあるが超勤処理が不明。二ヶ月前の休日提示が守られていない。三〇分未満の超勤をつけられない者がいる。本来の業務以外の雑務が多い。社会人採用を含め教育自体が破綻している。そのうえ二、三年すると転出。また、エルダー社員の年収が公的年金等を入れても定年退職前の六割弱にしかない。JR自身が認めている。同一労働、同一賃金の原則から大きく外れている。

職場代表選挙の関係。当時、職場に管理者が訪れ説明を繰り返してきた。私含め、組合員がいる箇所については全て立候補し、私たちの主張を業務掲示板に掲示。WEB投票、棄権票は信任、出向者はメール投票等、公平性にかけるものだったため、抗議。次回以降検討すると言われた。結果として、各工事区では組合数プラス二、三票。棄権票もあるため、

青山 浩一 (八王子・八王子機械技セ)

設備の維持管理・障害対応で手いっぱい。企画・安全・事務では安全管理や予算管理で仕事が回り切れない。社会人や大卒採用は会社の課題や技術開発、業務研究等をやっているから本来業務。「体の疲れが取れない」「やりたくない」等の声は出るが、一人で悩み諦めている。こうした実態を八王子地区本部が会社側に申し入れ。研修や発表会を減らして本来業務させると言ってきた。また、女性社員のトイレや更衣室の問題を求めてきた結果、会社側は女性トイレや更衣室の設置を進めてきている。また、「保存休暇で病院に受診した診断書を持ってこい」と管理者に言われたことを言った結果、領収書で良いことがわかった。こうした結果は団交で言い続けた結果。国労運動の一つとして行ったことが私の自信となった。

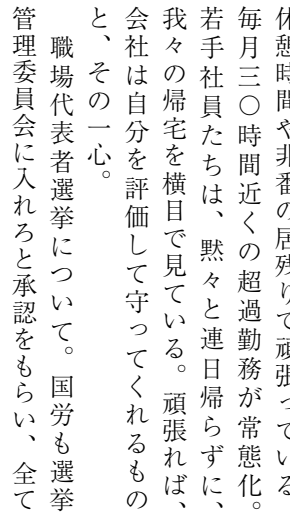
本間 寿 (八王子・JESS南多摩駅)

今年のグループビジョン二〇二〇でJESSの社長が、「JESSは駅業務の戦略企業である」と謳った。しかし、今年の夏に弱冷房車の場所を私はお客さまに聞かれて答えることができなかった。JRは全く乗客の路線であると思っただけで、乗客の社員と話した際にも、「そういうえば、乗客の社員が、自分が売るとき商品を使っ

た。特に高卒・短大卒は同期の大卒社員と比較して、作業量や会社の貢献度は同程度であるにもかかわらず、差別され納得できない。いま一〇代から三〇代の若者は、紙媒体ではなくインターネットを駆使して日々情報収集している。TwitterやLINEを利用した情報共有や意思確認を行う労働組合もJESSに台頭していることから、現代はインターネットを駆使した情報戦になっている。常に新しいことに挑戦し続ける必要がある。新入社員は入ってくるが退社が多く、どの職場も要員不足。四時三〇分にシャッター開けてから一人業務。間々田駅、野木駅の遠隔業務もあり、野木駅で券売機のお札の詰まり、間々田駅で多機能トイレの呼び出し、自駅で改札機の券詰まりや呼び出しが同時発生したことも。操作を覚えるのも大変でどこでトラブルが起きていたのか把握するのも大変。訂正通知書で後日返金するケースが多くなっている。また、新幹線をパーク&ライドで利用するご利用するお客さまの料金トラブルが多発しており、廃止して欲しいとの意見が上がっている。小山駅も過半数を占める組合が無くなくなったため、社員代表選挙に。国労の社員、他労組の社員、組合未加入社員の計三名が立候補し、投票の結果組合未加入社員が代表者となった。数名の方が国労に投票してくれた。宇都宮地区の社友会ができたが加入しない社員もいる。職場の変化に注意しつつ、出来ることを精一杯取り組み、職場の強化に努めていきたい。

ことがない。その背景にあるのは、JRに所属していた際には職務乗車証や購入券がある、「非番で仙台に牛タンでも食べに行こう」「宇都宮に餃子を食べに行こう」といった話が職場で出たのに、今ではそれがタブーとなっている。誰一人として、そのようなことを言わなくなってしまっているのが背景にあるのではないかと悲しくなった。

福利厚生の実態も含めて、これから一致協力していかねばならないと思う。



小池 浩樹(新橋・十条駅)
要員が減り四苦八苦。一つの改札口は遠隔システム。一人で改札・遠隔・券売機案内・電話対応、時には踏切の監視カメラで注意のために放送もしている。ストレスが非常に多くなっている。合間に各々の担当PTの課題や報告資料の作成、休憩時間や非番の居残りで頑張っている。毎月三〇時間近くの超過勤務が常態化。若手社員たちは、黙々と連日帰らずに、我々の帰宅を横目で見ている。頑張れば、会社は自分を評価して守ってくれるものと、その一心。

地本から声掛けしてもらいたい。

須藤 忠(上野・JETS松戸事業所)
緩行線の二〇九系車両二編成が転出。予備編成がゼロに。深夜に入区した車両を午前二時過ぎまで仮修繕して運用を確保。職場では「とても対応できない、運休を出すしかない」という声。会社は「車両が故障した時は他社から車両を借りればよい」と言っている。JRが安定輸送の責任を放棄することになる。改めて、安全安定輸送の取組み強化が求められている。

の間、多くの企業にてデータの改ざんや不正、偽造などが行われ、健全な労使関係、労働組合のチェック機能が強く求められている。現在、乗務員区の詰所には防犯カメラが設置。信用を無くし労働環境を悪化させる仕掛けに対しては抗議をして交渉の申し入れを行うべき。

構内業務がJETSに委託されて六年。プロパーの養成が進み過半数を占める。しかし、一つの担務の業務の習得に時間をかけず、マニュアルどおりの作業を一通りできれば次の担務に移り、経験を積められている。

ルだけでは対応できず、決して機械は万能ではない。要員要求をはじめとして、技術継承、安全問題について抜本的な改善を求めていかなくてはならない。この間の施策を改めて検証し、地方本部としても仕事総点検運動を軸に各職場からの取組みを進め、職場間の連携を深めていきたいと考えている。

清水 実(新橋・信濃川発電所)

職場の現状と不法取水の問題。平成二〇年に信濃川発電所の不法取水問題が発覚し一〇年。発覚後は組織改正を行い、防止策としてマニュアルや内規などの改正や新設をしたが、雑作業が増えた。当時は所長を含め社員は四二名だったのが、七二名となったにも関わらず、超勤が当たり前。マニュアルや手順書の作成により、若手社員もある程度の仕事ができるようになってきているが、ゲート封鎖の順序間違えや放流の不足、超過取水もあった。現場を知らない人たちが、一〇〇点を取ろうとして、何の意味もないものを作っているから。時間が経つにつれて、昔のように利益最優先でできるだけ水を多く取り、発電量を多くする傾向に戻ってきている。

加藤 勇介(神奈川・JESS横須賀駅)
人員削減、効率化の問題について。自分が所属するJESSでは人員削減と称して、人が足りないときにはそのまま、人が足りているときには多めに配置するといった、矛盾を感じるような配置をしている。横須賀線終点駅では人員が多く配置されているが、よく問題が発生する。なぜ人員が多く配置されている駅で問題が発生するのか疑問がある。人員削減と称して駅遠隔システムを導入しているが、それぞれの問題点があがっているのか甚だ疑問である。もう一度、人員削減や効率化について

書記長集約

経過で四名、方針で一五名の代議員から発言があった。若手の代議員からも発言があった。今後の国労運動の担い手となる人達の発言であった。組織拡大を行うことは今日の国労にとって最重要課題。第二次大量退職時代をむかえる中、改めて次世代にどう国労運動を引き継いでいくのかが問われていると思っている。国労東京は、九月に組織強化拡大経験交流集会を開催した。長野地本で加入した女性社員から「国労の人はあと五年しかないと言っているが、まだ五年もあるではないか」という気持ちで組織拡大の取り組みをしてほしい」という確認もあった。八王子地区本部で加入してくれた女性社員とも交流できて、様々な意見交換ができた。このような新たな取り組みを継続していきたい。今回多くの代議員からこれまでの経験に基づいた発言があった。身近なところで運動を行い議論していきたいと考えているし、そういう活動を通じて国労組合員が職場の中心になって行かなくては。大宮地区本部の代議員から発言があったが、八月二八日に東京地方本部青年対策委員会総会が開催された。新たな体制づくりが行われた。この中で「青年の横の交流が大事」「お互いの気持ちを統一しよう」という意見が出されたとのこと。次世代に



第二の課題は労働条件・安全安定輸送の闘い。現在の職場実態について多くの発言があった。会社は今後の要員需給に対し、要員配置ではなく働き方の見直しで乗り切ろうとしている。二〇一六年一月にJR東日本は技術革新、中期長期ビジョンを策定し、二〇年後のIoT・ビックデータ・AIなどの活用を図ろうとしている。改めて、今の職場の現状をお互いに見て、今後の運動や取組みをしていかなくてはならない。現在の外注化施策の流れは、様々な課題がある。職場では要員が逼迫し、休日出勤や時間外労働によって職場がまわっている。グループ会社の実態は新たな格差も生み出されている。我々はこのような施策に対し働く者の立場から議論を重ねてききた。トラブル発生時や異常時にはマニュアル

脱退直後に国労の加入用紙を配付し、組織拡大に向けてオルグを行っているが、拡大には至っていない。新入社員配属後に組合説明会も行ってきた。オルグの話の中で、「若い人がいない」「誰かが加入するならば良いが、自分が最初になるのは」と周りを気にしている状況。また、役員経験者からは、「組合はこりこりだ」との話が漏れ伝わってきている。今後も粘り強く拡大に向けて頑張っていく。



第三として政治的な課題である。政治情勢は一層厳しさを増している。安倍政権の五年二ヶ月で戦争のできる国に向けて加速している。昨年の五月には、二〇二〇年は新しい憲法が施行される年であると安倍首相は表明した。そのような情勢の中、政治共闘の強化についても多くの代議員から発言があった。福島第一原発事故から七年が経過し、今も約六万人もの人が避難生活を余儀なくされている。「人類と核は共存できない」という言葉を噛みしめ、世論喚起と運動の強化を図っていかなくてはならない。安倍政権は専門性が高い職業を対象にした労働時間の規制から外すような働き方改革の法案が可決・成立したが、これに対する闘いはまだ終わっておらず、今後の取組みの強化の中から展開をしていかなくてはならない。

取り組むべき課題は多くある。改めて国労全体として取組みを強化していかなくてはならないと思っている。大会に参加されている組合員の皆さん、お互いに共通認識を持ちながら改めて職場から運動の展開、そして組織拡大の取組みをお願いして第六九回定期地方大会の集約答弁とする。