

# 第73回定期地方大会特集号



## 国労せんだい

No. 2756  
2018年12月15日  
発行責任者 五十嵐 敬  
編集責任者 武田 昌仙

### 大会代議員の全発言を掲載

9月24・25日の両日に開催された、第73回定期地方大会の概要については、既に国労仙台2755号において報告されているが、今号では、全代議員の発言を掲載する。

#### 運動方針に対する質疑

##### 仙・宮運輸区分会

##### 斎藤代議員

##### ▼要員不足問題

仙台運輸区では4月～8月間で5人退職。内1人は車掌エルダーだが、若手が8月に退職し、運適で1人降車、8月～9月で車掌4人が妊娠。年休の抑制以前に休日勤務が当たり前に休む状態。

9月の交番発表時点で休日勤務56日、それでも回らず内勤の指導担当が5～7回の泊まり勤務に勤務し9月の定例訓練は中止になる異常な状態。

会社は9月3日付で若松・郡山・山形・小牛田から4人の異動を行った(2人が苦情処理)が、一ヶ月の線見が必要。また男性車掌の妻が産後体調不良のため4ヶ月間の育児休暇を申し出たが、一ヶ月にしてくれと言われ、やむを得ず9月だけの一ヶ月にした。

この状況の中、社員に対し区長名で掲示。内容は、「当区において早期退職や欠勤等が発生しており、指

書数度。線路断面図を渡され青葉通り～石巻間の曲折制限の始端・終端を区長の前で言えないと再乗務に進めないと言われ学習。若い乗務員に同乗し曲折制限指差喚呼の見習いを数回実施。

しかし6月28日に7月からも限定日勤を通告され、更に「決意書」なるものを求められた。50日にも及ぶ努力が否定されショックを受けたと思う。

産業医の受診を進められ、「適応障害」とされ現在病欠中。どうしてここまで追い込むのか。

分会は、要求書を掲示しその内容は、Sさんを病気に追いやった非を認め謝罪と掲示を求めると乗務復職させること、決意書提出の経緯説明、パワハラ・日勤教育の廃止を求めることなど5項目。

これを区長と地本にも提出したが、地本と支社でどのような話になったのか聞きたい。

▼エルダー提示  
分会では今年度該当組合員が11人で4人が退職、7人が再雇用を希望し、2人が再雇用先を言われている。内示が4月で、「一発提示」であり、「それ以外はない」という提示の仕方。希望通りが3人、5人が希望外、また年間休日76日のJRバス東北の子会社「スワローツアー」に2人提示。

これまでも、「提示時期が遅い」「一発回答のないように」と求めていたが、改善どころか誕生日月に提

示されるなど悪化している。地本はどこまで把握し、どう改善させていくのか。また「短日制勤務」が導入されたが、希望先がない言われているがどうか。

#### 郡山設備分会

#### 小檜山代議員

##### ▼組織強化・拡大

4月、機械技術センター郡山派出の芳賀さんが復帰加入。仙台建築区分会の中島さんの関りが大きい。今年度は情勢が大きく変化し、東労組からの脱退と社友会の結成があり、未加入社員への拡大行動となった。

分会は大きなチャンスと捉え、様々な取組みが行われた。若手には加入用紙を配り「社友会は労働者を守らない。国労で活動しよう」と呼びかけたが、反応は「社友会組織に入ったし、会社の厚生面も充実している。労働組合はよくわからない。国労はどのような組合ですか」という反応で、労働組合の必要性を感じていない。それに対しては、「今の労働条件は国鉄時代から先輩たちが処分を受けながらも築き上げ、今の労働条件や職場の安全がある」「国労は分割民営化に反対し、JR発足時1047人が不採用になったが、25年にわたり解雇撤回闘争を行い勝利的和解を勝ち取った」「今回の東労組脱退、社友会立上げの経緯からも社友会は労働者のための組織ではない」「健全な労働組合

組織は労働者のために必要」等を訴えてきた。また社友人二人が配属の際、組合説明をしたい旨を話したところ、「社友会に入ったので遠慮したい」との反応であった。

これまでの国労と他労組を対比したオルグは出来ず、会社の労務政策と社友会組織を相手に非常にやりにくくなったと実感。

現在の政治状況や若者の政治意識は我々の若い頃とはだいぶ違い、総評・社会党ブロックがなくなり、連合は出来たが昨年の労組組織率は17%という状況。若者がこぞつて労組に加入する環境にはないかも知れないが、我々はどう若者たちに向き合っていくか。

国労ブランドは通用しない。生き活きとした分会活動と組合員が職場できちんと活動する姿を見せていく以外にないと反省を込め思っている。

##### ▼分会活動

設備分会33人中、エルダー組合員が9人。二年後には現役世代が6人、六年後には2人になる。エルダー組合員を考慮しても、分会活動や地域共闘など継続が困難に。

かつて中曾根が「総評・国労を潰してお座敷を綺麗にして自主憲法を安置する」の言葉が悔しいが現実のものになるうとしている。

国労を残すことはできず、多数派を作ることはできなかった。しかしあきらめてはいられない。退職するまでの二

年、精一杯組織拡大に力を注ぎ、そうした決意を分会全体・地本全体のものとしなければならぬ。

3月本社提案、4月に支社提案、7月実施という余裕のないスケジュールの中、工務協を中心し解明要求36項目、基本要求29項目の申し入れを提出、交渉。設備メンテから17年間、P社の多くの課題が積み残されてきた。

会社は新しいメンテナンスの手法の導入、更なる機械化、閑散線区の業務移管など大幅な施策の変更にも関わらず、本社提案から4月で施策をスタート。詳細な資料は現場に流す一方で、支社の提案資料はA4版2枚のみ。労働組合との交渉を軽視・形骸化の姿勢に怒り。

今回の施策の問題点として、直轄の巡視・検査のほぼ全てをP社に移管し、本線全延長の四分の一、2、67.9kmが閑散線区として移管され、将来的には理論上は全ての線区で業務移管が可能。

また車上モニタリング装置を導入し、設備の常時監視を行い検査体系の見直しが行われ東北本線では3週に1回実施の徒歩巡視が三ヶ月に1回に延伸、年17回の巡視が年4回になる。

その時期はシステムが稼働する2020年からだが、これまで防いできた設備事故が今後多発し、軌道の破壊が進んでいくことを危惧。

年、精一杯組織拡大に力を注ぎ、そうした決意を分会全体・地本全体のものとしなければならぬ。

現場に出る機会が減り、会社の言う「現場力」がこれで培われるのか疑問。施策実施後の7月以降も移管した業務を直轄で行うなど矛盾も報告されており、問題点を集約し交渉に繋げていく。

### 仙総台車分会

## 渡辺代議員

▼簡易型乗用除雪機械（とらん丸）の導入。  
今冬12月～翌1月に若松・山形・新庄に配備予定であり早急に会社と交渉で問題の解決を図る必要がある。資料では踏切から載線可能な軌陸タイプで一人乗車のように。

▼エルダー労働条件改善。分会のエルダー組合員が増え、昨年よりエルダー班を設定。  
エルダー先職場では要員に対し仕事量が多い。誰かが休んでも業務量は変わらず終わらなければ残業。春闘時期に問題を集約し改善を図るが殆ど改善しない。



議長就任のあいさつをする小椋代議員。右は副議長の村上代議員

現状を変えるため、支部はアンケート調査を実施し、分会毎に意見交換の場を策定。台車分会として話し合いを行い、また一番ひどいと思われる軸箱検修場の実態聞き取り調査を行った。この職場では、床面に常に粉塵があり、集塵機もほとんど機能しない状態。作業ラインにはタコ足配線があり、その上に粉塵が積もっている有様。JRテックノロジー（以下JR T M）に現状を伝え改善を求める。タコ足配線の改善には配電盤を新たに作らなければならぬので無理。集塵機は他で使用していないものを運用予定。ラインの改善の話はあったが、実際はほとんど改善されないまま」という話がされた。

▼エルダー先職場では要員に対し仕事量が多い。誰かが休んでも業務量は変わらず終わらなければ残業。春闘時期に問題を集約し改善を図るが殆ど改善しない。

現状を変えるため、支部はアンケート調査を実施し、分会毎に意見交換の場を策定。台車分会として話し合いを行い、また一番ひどいと思われる軸箱検修場の実態聞き取り調査を行った。この職場では、床面に常に粉塵があり、集塵機もほとんど機能しない状態。作業ラインにはタコ足配線があり、その上に粉塵が積もっている有様。JRテックノロジー（以下JR T M）に現状を伝え改善を求める。タコ足配線の改善には配電盤を新たに作らなければならぬので無理。集塵機は他で使用していないものを運用予定。ラインの改善の話はあったが、実際はほとんど改善されないまま」という話がされた。

▼アスベスト問題。現在10人が健康管理手帳を取得。JR8人、エルダー（運輸機構）2人。支部では組合員名簿を作成し、各分会のアスベスト対策委員が退職・またはエルダーを終了する三カ月前に声掛けをして、取得希望の際は手続きの補助を行ってきた。

▼エルダー制度の問題点。台車分会の組合員が、4月からJR T Mのエルダー社員になった。しかし、心臓の弁に異常が見つかり、「軽作業・デスクワークでなければ倒れるかわからない。経過を見つつ治療していく」と本人から伝えられた。

▼アスベスト問題。現在10人が健康管理手帳を取得。JR8人、エルダー（運輸機構）2人。支部では組合員名簿を作成し、各分会のアスベスト対策委員が退職・またはエルダーを終了する三カ月前に声掛けをして、取得希望の際は手続きの補助を行ってきた。

▼業務委託・外注化。18年度業務改善提案に対し、3月7日、8日に全組合員で合理化対策会議を行い解明要求と基本要求を取りまとめ団交に臨んだ。年々外注化が進められ、今年度は車両科の改造と鉄工の部外委託が提案に。改造については9月からJR T Mに委託・実施され、要員は5人が前倒し出向、1人がエルダーの6人。

▼エルダー制度の問題点。台車分会の組合員が、4月からJR T Mのエルダー社員になった。しかし、心臓の弁に異常が見つかり、「軽作業・デスクワークでなければ倒れるかわからない。経過を見つつ治療していく」と本人から伝えられた。

▼業務委託・外注化。18年度業務改善提案に対し、3月7日、8日に全組合員で合理化対策会議を行い解明要求と基本要求を取りまとめ団交に臨んだ。年々外注化が進められ、今年度は車両科の改造と鉄工の部外委託が提案に。改造については9月からJR T Mに委託・実施され、要員は5人が前倒し出向、1人がエルダーの6人。

### 郡工車体科分会

## 大久保代議員

▼業務委託・外注化。18年度業務改善提案に対し、3月7日、8日に全組合員で合理化対策会議を行い解明要求と基本要求を取りまとめ団交に臨んだ。年々外注化が進められ、今年度は車両科の改造と鉄工の部外委託が提案に。改造については9月からJR T Mに委託・実施され、要員は5人が前倒し出向、1人がエルダーの6人。

▼エルダー制度の問題点。台車分会の組合員が、4月からJR T Mのエルダー社員になった。しかし、心臓の弁に異常が見つかり、「軽作業・デスクワークでなければ倒れるかわからない。経過を見つつ治療していく」と本人から伝えられた。

▼業務委託・外注化。18年度業務改善提案に対し、3月7日、8日に全組合員で合理化対策会議を行い解明要求と基本要求を取りまとめ団交に臨んだ。年々外注化が進められ、今年度は車両科の改造と鉄工の部外委託が提案に。改造については9月からJR T Mに委託・実施され、要員は5人が前倒し出向、1人がエルダーの6人。

▼エルダー先労働条件。JR T M郡山支店は社員総数1755人中86人がJRからの出向者。売上至上主義であり、徹底した作業効率化を図り、少ない人数での作業を行わせている。定年後に働くには相当キツイ労働条件で、担当個所によっては作業量は1.5倍、賃金は半分の所も。常に「金（黒字・赤字）」と「仕事の責任」、「ケガと弁当は自分持ち」等を意識させられ、会社ではなく「個人・グループ」の責任で働かされている。

▼エルダー制度の問題点。台車分会の組合員が、4月からJR T Mのエルダー社員になった。しかし、心臓の弁に異常が見つかり、「軽作業・デスクワークでなければ倒れるかわからない。経過を見つつ治療していく」と本人から伝えられた。

▼エルダー制度の問題点。台車分会の組合員が、4月からJR T Mのエルダー社員になった。しかし、心臓の弁に異常が見つかり、「軽作業・デスクワークでなければ倒れるかわからない。経過を見つつ治療していく」と本人から伝えられた。

「安全より利潤追求」に突き進む会社の「合理化施策阻止」の闘いと直結する。業務委託先への再雇用ではなく、「65歳定年延長」「現職エルダー」への制度確立を求め闘うことを要請する。

▼貨物職場の現状と課題。貨物職場は以前、分担制で専門職毎に班分けされていたが、要員削減により一組体制・全員で作業をする「多能工化」になった。

### 貨物宮城分会

## 長谷川代議員

▼新幹線ホームの待ち時間。福島から仙台に通勤して25年、一利用者として言いたい。夕方帰り新幹線14番ホームで、乗車ドアが開くのを待っているが長蛇の列。一方で13番線に列車が入るので「危険、下がれ」というアナウンス。危険であれば早く14番線の列車のドアを開け乗車させれば良いのでは。真夏の暑い時、真冬の極寒の中ホームに立っている時間を減らすべき。

▼「電車は公共交通です」。これはマナーの問題だが、災害復旧で復旧を断念する会社が言うのは違和感。

しかし春闘では僅か300円の有額回答、夏季手当は1・65+0・08ヶ月の回答で妥結。組合員からは、「やれることはやっているが、アキラメやシラケ感。何とかマナーを打破したい。そのためにはストライキ態勢を整えての交渉を」の声。また「JR本体だけでなく、グループ会社も含めた労働条件の改善に本腰を入れて取り組むべき」の意見も。更に他労組若手からは、西日本豪雨や北海道地震の影響で、年末手当が例年に増して減額されるのではとの声も多い。

代議員の投票で決定は、順番が逆であり乱暴。職場討議を巡ってからの決定するのが筋で手順が逆。まして嘱託組合員に至っては、19年間でようやく300円のベアの中。その運用も時間をかけ丁寧かつ慎重に進めるべき事案。ここでは「ストはしない」と宣言しているのと同じ。ここに至る前までに、使方を工夫する方が先である。まず職場討議し、その意見を持ち寄り採決ではないか。順番がおかしいとの意見を上部機関へ伝えて。

上回るが、エルダー組合員が増加し役員の負担増。今年の総行動のように、エルダーの先輩にも呼びかけやすい負担の少ない行動提起を要請する。

一方、現場配属になる二年目社員には、各分会で歓迎会を開催して国労を知ってもらう取組みを強化している。

▼過半数代表者選挙。結果は東労組の支部書記長が、助役との決選投票を制して代表に選出された。国労は支部委員長が立候補し、組合員数を10票上回るなど今後の大きな弾みに。結果を自信にして取組みを強化していく。

▼貨物職場の現状と課題。貨物職場は以前、分担制で専門職毎に班分けされていたが、要員削減により一組体制・全員で作業をする「多能工化」になった。

▼新幹線ホームの待ち時間。福島から仙台に通勤して25年、一利用者として言いたい。夕方帰り新幹線14番ホームで、乗車ドアが開くのを待っているが長蛇の列。一方で13番線に列車が入るので「危険、下がれ」というアナウンス。危険であれば早く14番線の列車のドアを開け乗車させれば良いのでは。真夏の暑い時、真冬の極寒の中ホームに立っている時間を減らすべき。

▼組織拡大。全国貨物協議会で2人の青年が加入に際しての発言。入社2年目、もう一人は20年目にして加入した方で共にしっかりとした意思を持ち心強く感じた。職場にも未加入や国労に一定の理解を示す方もいる。来月提案の「新人事賃金制度」は間違いなく差別選別の具。ある意味組織拡大のチャンス、諦めず取り組む。

▼エルダー・嘱託組合費値上げと組対費の運用。先の全国大会で一年後の値上げが決定し今後説明があるが、職場討議もなく提案するが職場討議もなく提案する

▼他労組状況。幹総では約350人の東労組組合員が、現在は百人程度に。4月頃から親睦会である「幹総会」に若手中心に加入させられている。9月に幹総会主催による「変革2027」の説明会が実施され、支社長が講師を務め若手社員約百人が参加。自分も参加したが、会社が幹総会をバックアップする態度をアピールするには十分だと感じた。

若手社員の殆どが東労組を脱退したが、そもそも「みんなが入っているから」と言われ加入し、「みんなが脱退するから」と脱退届を出している現状であり、労働組合の必要性、まして国労へ入るといふ選択肢は中々出てこない。

しかし今回の東労組の騒動に「組合に振り回されるのは迷惑」と怒りを隠さない若者もいる。再度我々は自らの弱さを克服し、役員だけでなく組合員全員が拡大に向けた意識を高められるように取組みを強化していく。

▼貨物職場の現状と課題。貨物職場は以前、分担制で専門職毎に班分けされていたが、要員削減により一組体制・全員で作業をする「多能工化」になった。

▼新幹線ホームの待ち時間。福島から仙台に通勤して25年、一利用者として言いたい。夕方帰り新幹線14番ホームで、乗車ドアが開くのを待っているが長蛇の列。一方で13番線に列車が入るので「危険、下がれ」というアナウンス。危険であれば早く14番線の列車のドアを開け乗車させれば良いのでは。真夏の暑い時、真冬の極寒の中ホームに立っている時間を減らすべき。

▼組織拡大。全国貨物協議会で2人の青年が加入に際しての発言。入社2年目、もう一人は20年目にして加入した方で共にしっかりとした意思を持ち心強く感じた。職場にも未加入や国労に一定の理解を示す方もいる。来月提案の「新人事賃金制度」は間違いなく差別選別の具。ある意味組織拡大のチャンス、諦めず取り組む。

▼エルダー・嘱託組合費値上げと組対費の運用。先の全国大会で一年後の値上げが決定し今後説明があるが、職場討議もなく提案するが職場討議もなく提案する

▼他労組状況。幹総では約350人の東労組組合員が、現在は百人程度に。4月頃から親睦会である「幹総会」に若手中心に加入させられている。9月に幹総会主催による「変革2027」の説明会が実施され、支社長が講師を務め若手社員約百人が参加。自分も参加したが、会社が幹総会をバックアップする態度をアピールするには十分だと感じた。

若手社員の殆どが東労組を脱退したが、そもそも「みんなが入っているから」と言われ加入し、「みんなが脱退するから」と脱退届を出している現状であり、労働組合の必要性、まして国労へ入るといふ選択肢は中々出てこない。

しかし今回の東労組の騒動に「組合に振り回されるのは迷惑」と怒りを隠さない若者もいる。再度我々は自らの弱さを克服し、役員だけでなく組合員全員が拡大に向けた意識を高められるように取組みを強化していく。

▼貨物職場の現状と課題。貨物職場は以前、分担制で専門職毎に班分けされていたが、要員削減により一組体制・全員で作業をする「多能工化」になった。

▼新幹線ホームの待ち時間。福島から仙台に通勤して25年、一利用者として言いたい。夕方帰り新幹線14番ホームで、乗車ドアが開くのを待っているが長蛇の列。一方で13番線に列車が入るので「危険、下がれ」というアナウンス。危険であれば早く14番線の列車のドアを開け乗車させれば良いのでは。真夏の暑い時、真冬の極寒の中ホームに立っている時間を減らすべき。

▼組織拡大。全国貨物協議会で2人の青年が加入に際しての発言。入社2年目、もう一人は20年目にして加入した方で共にしっかりとした意思を持ち心強く感じた。職場にも未加入や国労に一定の理解を示す方もいる。来月提案の「新人事賃金制度」は間違いなく差別選別の具。ある意味組織拡大のチャンス、諦めず取り組む。

▼エルダー・嘱託組合費値上げと組対費の運用。先の全国大会で一年後の値上げが決定し今後説明があるが、職場討議もなく提案するが職場討議もなく提案する

▼他労組状況。幹総では約350人の東労組組合員が、現在は百人程度に。4月頃から親睦会である「幹総会」に若手中心に加入させられている。9月に幹総会主催による「変革2027」の説明会が実施され、支社長が講師を務め若手社員約百人が参加。自分も参加したが、会社が幹総会をバックアップする態度をアピールするには十分だと感じた。

若手社員の殆どが東労組を脱退したが、そもそも「みんなが入っているから」と言われ加入し、「みんなが脱退するから」と脱退届を出している現状であり、労働組合の必要性、まして国労へ入るといふ選択肢は中々出てこない。

しかし今回の東労組の騒動に「組合に振り回されるのは迷惑」と怒りを隠さない若者もいる。再度我々は自らの弱さを克服し、役員だけでなく組合員全員が拡大に向けた意識を高められるように取組みを強化していく。

▼貨物職場の現状と課題。貨物職場は以前、分担制で専門職毎に班分けされていたが、要員削減により一組体制・全員で作業をする「多能工化」になった。

▼新幹線ホームの待ち時間。福島から仙台に通勤して25年、一利用者として言いたい。夕方帰り新幹線14番ホームで、乗車ドアが開くのを待っているが長蛇の列。一方で13番線に列車が入るので「危険、下がれ」というアナウンス。危険であれば早く14番線の列車のドアを開け乗車させれば良いのでは。真夏の暑い時、真冬の極寒の中ホームに立っている時間を減らすべき。

▼組織拡大。全国貨物協議会で2人の青年が加入に際しての発言。入社2年目、もう一人は20年目にして加入した方で共にしっかりとした意思を持ち心強く感じた。職場にも未加入や国労に一定の理解を示す方もいる。来月提案の「新人事賃金制度」は間違いなく差別選別の具。ある意味組織拡大のチャンス、諦めず取り組む。

▼エルダー・嘱託組合費値上げと組対費の運用。先の全国大会で一年後の値上げが決定し今後説明があるが、職場討議もなく提案するが職場討議もなく提案する

▼他労組状況。幹総では約350人の東労組組合員が、現在は百人程度に。4月頃から親睦会である「幹総会」に若手中心に加入させられている。9月に幹総会主催による「変革2027」の説明会が実施され、支社長が講師を務め若手社員約百人が参加。自分も参加したが、会社が幹総会をバックアップする態度をアピールするには十分だと感じた。

若手社員の殆どが東労組を脱退したが、そもそも「みんなが入っているから」と言われ加入し、「みんなが脱退するから」と脱退届を出している現状であり、労働組合の必要性、まして国労へ入るといふ選択肢は中々出てこない。

しかし今回の東労組の騒動に「組合に振り回されるのは迷惑」と怒りを隠さない若者もいる。再度我々は自らの弱さを克服し、役員だけでなく組合員全員が拡大に向けた意識を高められるように取組みを強化していく。

また会社資料では、勝田所属のE531系車両でも発生しているとのこと。今回も緊急対策として、メーカーと一斉点検を実施。点検対象は、721系4両編成のものが19編成に限定。2両編成49編成は同様のものが使用されているが、検査から除外された。

職場では、「別のものはないのか」「また破裂の可能性がある。カバールカネットを取りつけては」「ホームで近くを通るのが怖い」等の声。何も知らず利用している方にこれ程失礼なこととはなく、信頼を裏切るものではないか。

そして不安が収まった頃、8月19日に4度目の爆発が発生。520Mが国府多賀城駅を発車後、走行中に破裂し、陸前山王駅に停車。またも日曜日で乗客が少くないのが救い。翌日、本社・支社・メーカーが来所し再点検を実施し10日間で終了。

対策は10月から飛散防止のカバーを取り付けるとのこと。しかしこの間、8月の爆発時に会員のニュースが流れたのみで、その後利用者様の皆様に対するお知らせやお詫び、注意喚起等はななく大きな問題だ。

▼D51合唱団の活動。先日、ユーズカンパニー(元稚内闘争団事業体)の解散報告集があり、3人で歌わせてもらった。「うれし涙を」という曲は、10数年前、郡山市の集会で田中博子さんが、切々と訴える話を基に作られたもの。

様々な場所で歌ってきたが、物販の売り上げは伸びたと思う。またJAL争議団の方たちの言葉も強く残っている。支援を訴え各地を巡ると行く先々で国労の人たちが温かく迎えてくれて、案内や世話をしてくれ凄く心強い。これが国労の、鉄道員の心意気でないか。

こういふところは自慢しても良いと思う。かつて原爆の救援列車を走らせた先輩たち、仕事を失う恐怖の中でも仲間を裏切ることを拒んだ人たちが、家族を守るため、故郷をあちよこしして海を渡った仲間たち。

出向いた先では温かく支える仲間たちがいた。国労には熱い思い、固い絆があると確信している。ロマンを語り、繋がりを広げていけるようにコツコツとやっていきたい。

▼電車区分会の行事。11月11日に渡波で同窓会を予定。執行部答弁

業務部  
歌川業務部長  
◆仙台運輸区要員不足問題。9月3日、勤労課から連絡があり、「仙台運輸区が早期退職等で要員がひっ迫しているため、一部行路を福島総合運輸区で行う」と連絡があった。翌日、関係する社員に周知することであり、その時は「了解」とした。しかしC21、C22、C23行路は変行路であることが分かり、組合説明か再提案がなければ認められないと抗議したが、仙台運輸区長名で「社員各位」と掲示がされてしまった。大変な問題であり、今後このようなことのないよう支社と詰めていく。

◆標準数について。会社は明らかにしない。ただし標準数で間に合うはずがなく、どういった計算をしているのか疑問。年休や研修はあまり考慮しておらず、結果的に職場が回らないのは明らかであり、引き続き支社に求めていく。

◆Sさんの復帰問題。5月14、24、25、30、31日に折衝。31日の時点では戻れるとの話であったが、その後支社運社部長が変わりストップした。

◆エルダー提示。会社制度であり、毎回遅いと云っている。保線大合理化。検証はこれから。工務協分会と議論し、再申入れも検討していく。

◆17時43分発、やまびこ154号のドアが開かないのは支社に伝える。

原子書記長  
◆宮城野運輸区Sさん。現場からの要求書は、こうした現状を把握すべきという意味で支社に示した。これで終わりではなく、今後エルダーになるのである。その前に職場に戻すというスタンスで取組む。◆短日数勤務。受け入れてくれる会社とそうでない会社がある。本社は「頭を下げてでも受け入れてもらうよう努力する」と話している。本部・本社間での交渉であるが、改めて伝えていく。また受け入れてるにもかかわらず職場によって受け付けないのは問題。差がないように支社に求めていく。

◆エルダーの一発提示。報告のある部分については支社に対し、「一発提示はおかしい、しっかり本人に説明しろ」と言っている。遅れているのは出向者、特に東北総合サービスの出向者が多い。

◆JRTMで軽作業希望の組合員。本人希望に基づき作業の継続を求めていく。

◆スト基金運用規則。順番がおかしいとの指摘、12月に代表者会議があるのので、地本委員長から本部に伝えてもらう。

職場討議資料は遅くとも中央委員会前に出すと聞いている。それに基づき本部を交えての説明会・意見交換等を計画したい。

◆宮城野運輸区Sさん。現場からの要求書は、こうした現状を把握すべきという意味で支社に示した。これで終わりではなく、今後エルダーになるのである。その前に職場に戻すというスタンスで取組む。◆短日数勤務。受け入れてくれる会社とそうでない会社がある。本社は「頭を下げてでも受け入れてもらうよう努力する」と話している。本部・本社間での交渉であるが、改めて伝えていく。また受け入れてるにもかかわらず職場によって受け付けないのは問題。差がないように支社に求めていく。

◆組織強化・拡大。今年2人を拡大。4月に加入した石崎君は、趣味のサッカーの応援等を通じて懇親を深めてきた。10年位前から分会行事にも参加してもらい、国労加入の話も幾度となくしてきた。しかし今後の組織状況を考えると二の足を踏む状況が続いていたが、郡山の仲間の激励もあり3月に決意してもらった。

8月に加入した武田さんは、多能化で運転職場から信通へ異動してきた方。当時から旅行会等で懇親を深め、また現在主任である武田さんの業務サポートを国労の仲間がしてきた等の関係から決断してもらった。

一人とも特別な取組みをしてきたわけではなく、趣味や仕事を通じて関わってきたことが拡大に結び付いたと思う。

▼列車の防護無線発砲による信通の出勤。列車防護無線発砲では、直接関係のない線区の列車も停止してしまい、踏切鳴動持続が生じ、障害ではないのに信通に出勤要請がある。無線がデジタル化されれば解消されるが、ようやく東北本線や奥羽本線も導入され解決の道筋が立ってきた。

こうした設備投資で解決できる問題は、今後も電気協議会と連携し安全安定輸送に努めていく。保線の合理化が先行した化されると噂されている。

しかし現体制でも要員不足が進み過ぎており、設備投資のみによる更なる合理化・効率化施策は許されない。

▼財政。スト基金の運用やエルダー組合費の値上げについては職場で問題ありの声を多数。現職の退職により財政が厳しいのは理解するが、今急に退職者が増加したわけではない。この問題は組合員全体で考えなければならぬ課題。

またその前に、エルダー出向先職場の労働条件の改善が急務だ。出向については、過去に出向者連絡会が立ち上げられたが、出向者の減少に伴い職協に吸収された。

出向者組織の解消ではなく継承・発展をエリア本部・中央本部は進めるべきでなかったか。

会津若松地区分会  
高木代議員  
▼駅の業務委託。昨年10月1日、喜多方駅が東北総合サービスに業務委託された。会社は喜多方市役所への説明、また団交でも「今までと変わりはない」と説明した。

また喜多方駅と契約し切符販売していた提携業者がびゅうプラザ会津若松との契約になり、わざわざ若松まで行かなければならなくなった。

更にパーク&ライド(切符購買客に無料駐車場の提供)が4台全て11月末で廃止に。理由は東北総合サービスで除雪対応や管理が出来るから。

加えて、喜多方駅社員はポイント除雪が出来ないため、ポイント不転換時は会津若松から社員が来て除雪対応するため時間がかかる。案内する社員、待たされる利用者も大変。サービス・安全の低下だ。

今年7月1日は猪苗代駅も委託。雪の多いところであり、同様の懸念がある。次々に委託され、要員不足で交代勤務が日勤になった駅もある。

JRは委託してしまえば関係ないという態度であり行く行くは無人数も懸念される。▼エルダー先提示。前年度の11月提示が守られていない。退職直前に提示されても遠距離通勤や職場によっては辞退もある。定年まで働きその先がわからないのでは大変不安でありきちんと守ること。

若松地区の退職者は6人で全員がエルダー希望。

東北総合サービスに2人、只見線に直轄エルダー3人、仙建工業に1人それぞれ提示はされたが、退職月や2カ月前の提示。

提示は早い方が良いに決まっているので今後も会社に求めて欲しい。

▼只見線の遠距離通勤問題。只見駅まで片道約80kmの自動車通勤。冬期は雪で特に大変。

非番帰りの運転は眠くて大変、道路の脇は只見川。通勤手当は40kmで頭打ちで燃料代は赤字、タイヤの摩滅等維持費も嵩張る。

▼只見線のポイント除雪。不転換になれば一人で除雪、夜は特に大変。ビックロモが通過すれば直ぐ不転換になるので走らない方がよい。ロモが良いのだが、受け入れられない。

▼分会活動。分会は駅、設備、電気の各班で構成、執行委員会を月一回定例化。

電気職場では業務多忙で作業の打ち合わせは17時以降に来ることが多く時間内に終わらない。

また保線では、「メンテ最適化」以降、仙建工業では今以上に業務多忙になり、エルダー出向者は低賃金で業務は増え、体がキツイと言っている。あと2年ほどで皆60歳以上になってしまう。

組織拡大も重要であり難しいが知恵を絞って取組みをしていく。

### 仙台建築分会

## 阿部代議員

▼分会活動。

春闘での現場長への要請に向けて、職場で若手社員にアンケートを実施。

10人分、全てを回収し要望を要求として話し合いを行った。報告会も行ったが参加者は1人であったので、日程調整等考慮しなければならぬ。

また分会は春闘要求獲得に向けてストの配置を要請したが、実行できず残念だ。

▼職場代表者選出選挙。電子投票を投票用紙による投票に変更させることが出来た。結果は組合員候補者が、管理者の候補者に2票差で敗れ過半数に届かず信任投票になった。

信任投票では組合員数を超える反対票が入るなど成果もあるが、棄権や未投票でも「信任扱い」は今後の課題。

▼分会の花見やサクランボ狩りで山形の仲間や若手とも交流。「要員削減されているのに補充がない」等の声を聞いた。

▼昨年の建築・土木の合理化施策では、施行直前の支障移転について苦情があった。

また団交で仕切った内容とは異なる事象や矛盾点が出てきている。施行後は、出向等で要員削減があっても補充なしで工事は変わらず。

若手は本来業務外のマイプロ、業務研究の発表会等で残業増大。昨年度は、約40人で3300時間の超過勤務。

▼組合に対する支配介入。超過勤務時間に互助会への勧誘や昇進発令を匂わせの組合の脱退強。

また最近では退職に際しての事務手続きの書類作成しに来た方に、「年休の者は職場から出ていけ」との言動があった。

▼エルダー提示。10月退職予定者の提示が未だにない。地本へ要請し、また分会で現場長へ要請書を提出して三役と話し合いをしたが、現場長は「権限がなく、支社と社員の繋ぎ役」と言っており先を考えると不安。

地本へ要請だが、提示が遅く不安が広がっている。ある意味会社のパワハラでもあり早期の提示を会社に求めてもらいたい。

また退職により要員不足は目に見えている。標準数の見直しで要員数の増加やモニター制度の拡大、第二基本給の廃止、傾斜社宅使用料の廃止を強く会社側に迫ってもらいたい。

▼財政の在り方。スト基金の切り崩しやエルダー組合費の値上げで凌ぐ考えのようであるが、地本から節約の具体策が聞けない。

今後の財政のあり方について地本の考えを。

▼分会からエルダー社員に関する要請書を提出したがその結果を教えてください。

### 貨物福島分会

## 橋本議員

▼賃金問題。

55歳で3割カット、8万9千の減額になる。60歳からは嘱託社員となり基本給は14万円で手取りは10万円程度。

仕事の内容も責任も年齢に関係なく同じでモチベーションは上がらない。自分も9月末で55歳、10月から3割カット。

「橋本君も仲間入りだね」の声には笑えない。組合でも安全問題等様々な取組みをしているが、それ以前に毎日の生活が苦しく考える余裕すらなくなってきた。

▼郡山ターミナル駅は、教育職場に指定されており、若手の指導者として教育担当をしている。しかし、どこの職場も高齢化が進み、数年後、5年後この職場はどうなってしまうのか、という不安を抱えている。

低賃金の改善と合わせ、引き続きストライキで闘うことを要請する。

▼分割民営から30年。多くの借金と老朽化した設備や機関車、貨車を引き継ぎ会社が発足した。

当時のレール使用料が124億円。限られたダイヤで重い貨物を運ぶため、高出力の機関車(EF200・500)を開発したが、出力が大きすぎて変電設備の増設を余儀なくされたこと

も。歴代社長は、「トラック比で二酸化炭素排出量は八分の一、トラック運転手不足で鉄道会社は見直される、頑張れ」と常に発していた。

しかし今もトラック輸送はなくなる。一番の足かせはレール使用料。

30年の経過で社員数は半分の6千人に。我々の生活を苦しめているのが人件費抑制策である。

構造的矛盾を解決することなく、我々の賃金を減らすのは言語道断。組織強化・拡大も大切であるが、構造的な問題の解決や賃金問題も本気で闘ってほしい。

### 仙総運転分会

## 伊藤代議員

▼変革2027。

生産性向上を推し進めるため一人ひとりの働き方を問題視。

労働強化を図り、利益至上主義に邁進しようとしている。業務委託された関連会社の労働実態にそれが表れている。

▼19春闘。18春闘で、国労は統一要求を掲げ闘ってきたが、今年も要求の満額獲得には至らず。

運転分会では一人二要求、現場長要請行動や各種取組みに参加してきたが、結果は敗北。貨物もわずかなベアであり大変な不満。夏季手当、年末手当につ

いても組合員・社員の声に耳を傾けていない。貨物で働く仲間の生活実態は大変。

全国単一組織の優位性を活かし、客貨一体でスト戦術を駆使して交渉を押し上げる19春闘を取組まなくてはならない。

▼駐車場問題。幹総では自動車通勤者に対し、駐車許可証を発行しているが、「駐車場使用のルールが守られていない」「駐車台数に対し大量の許可証を発行している」として、その見直しを通告してきた。

しかしルール違反は一部の方であり、大量の許可証は、自然災害等による列車遅延の際、要員確保のためとして会社が認めてきたこと。

会社は新ルールを作り、JRは4月から、関連会社は6月から実施した。その結果、本体エルダーの方の自動車通勤が認められず、これまでと異なる通勤手段を強いられる。

東労組の瓦解のタイムミングと重なり、この間の慣例を剥奪された思い。運転分会は、機関紙で「希望者全員に駐車許可証の発行を」訴えた。今後も粘り強く求めていく。

▼職場労働条件改善。交番検査は周期延伸と退職者の増加でギリギリの要員。事務所から経験者を出して作業する時もある。

安全な車両の提供の観点からも余裕のある要員の確保が必要だ。

一方、エルダー職場では、直ぐにでも辞めたいが辞められない悲痛な声がある。

Jテックでは、7月19日に2人が熱中症になり1人が救急搬送。対策が急務。また昼休み中に午後の作業の準備をさせられている状況。年間休日数をJRと同数にしたい。

JRTMでは「夏場の熱中症対策が急務」「仕事がつく、60歳過ぎでの作業ではない」「要員不足だ」「月間の行程が決まっているのに予備品の段取り作業を行っている」等。

東北鉄道運輸では、現場に洗濯機と乾燥機の設置を求める声。早急な労働条件改善の取組みを要請する。

▼短日数勤務。Jテックからは早期に導入を希望する声。JRTMからは導入されているが、2割賃金カットは廃止すべきとの声。

支社内で制度を受け入れられている会社はどこか。また希望者はどのくらいいるのか。

▼遠距離通勤者の解消。8ヶ月遠距離通勤を強いられていた公家氏が郡山に異動。取り組みに感謝すると同時に経緯を聞かせて。今回の成果を次に繋げてもらいたい。

▼エルダー提示。JRバス古川のスワローへ宮本氏、仙台スワローへ伊藤氏、八巻氏が提示された。

一切希望はしていないのによく探してきたの感。断れば辞めるしかないのに嫌がらせか。別会社の提

示とミスマッチのないように正してもらいたい。

▼エルダー組合費の値上げ。財政事情の厳しさは理解するが、値上げありきの職場討議ではダメ。

職場討議では丁寧な説明を求める。

### 仙台駅連合分会

### 大友代議員

▼職場状況。

出札は日勤窓口が3、泊り窓口が5でいずれも常設。ただし日勤1窓は臨時窓口で、短日勤務の女性社員3人の勤務操配が付けば開ける。

みどりの窓口は連日混雑し、乗客が長蛇の列。長時間の着座があたり前の状況で、心身に疲れている。

▼仙台駅業務委託。

会社側は社員の再雇用職場確保の位置付けで強行に実施してきている。

仙台駅出札業務委託の提案は、今年5月にあり来年2月実施というもの。これは15年11月提案されたものの再提案である。

当時分会は業務委託反対の立場で要求書の作成・提出を行ってきたが、会社側は業務委託の実施を見合わせてきた。

しかしその見合わせ中でも業務委託先である東北総合サービスのプロパー社員を逆出向で出札見習いとして一人3カ月間のサイクルで約1年間行ってきた。

今回の委託再提案以降、職場では多くの不安な声が

聞こえている。

会社側からは、若年出向もあり得るとの発言もあり、不安を一層助長している。

今の駅の現状を見れば、殆どの駅が業務委託をされ、直轄で営業をしている駅は数えるほど。

▼バス事業に関する法改正。

平成12年、小泉政権下における規制緩和が転機。

バス事業が免許制から申請で済む許可制になり、中小の経営が急増し顧客の奪い合い競争が激化した。

象徴的な出来事。バス東北も当事者だが、02年、「仙台〜福島」「仙台〜郡山」の高速バス路線に富士交通が参入。

福島駅前広場への乗り入れが既存のバス会社に妨害されたとして、公正取引委員会に異議申し立て。

既存事業者の福島交通、宮城交通、バス東北は注意喚起された。富士交通は勢力を増し、増便・運賃値下げを実施。

しかし既存3社の共同運行のあり方が改善されたとして審議が終了。富士交通は劣勢になり、04年には民事再生法の適用を申請するまでに陥った。

この背景には異常な低運賃競争があった。「仙台〜福島」の運賃は650円まで下がり、当時の福島市内のタクシー初乗り料金で80km離れた仙台市まで行けるという異常な状況が作られた。

企業同士の体力勝負に富士交通が負けた構図だが、未だ同様の競争が全国である。

▼エルダーから契約社員になり二戸営業所に勤務。営業所は約40人で年上2人。同年代以上はバス東北全体で15人。

高齢運転士は全国的に16%、バス東北では10%で50人を超えている。

業界全体で再雇用は進むが正社員は減少傾向。バス東北は運転手を通年募集し

ているが、応募は少なく要員不足が続いている。

岩手のバス会社では、運転手不足のため赤字でもないのに高速便を減便。

利用者を蔑ろにした異常なことだが、日本の社会構造に原因がある。

▼バス事業が免許制から申請で済む許可制になり、中小の経営が急増し顧客の奪い合い競争が激化した。

象徴的な出来事。バス東北も当事者だが、02年、「仙台〜福島」「仙台〜郡山」の高速バス路線に富士交通が参入。

福島駅前広場への乗り入れが既存のバス会社に妨害されたとして、公正取引委員会に異議申し立て。

既存事業者の福島交通、宮城交通、バス東北は注意喚起された。富士交通は勢力を増し、増便・運賃値下げを実施。

しかし既存3社の共同運行のあり方が改善されたとして審議が終了。富士交通は劣勢になり、04年には民事再生法の適用を申請するまでに陥った。

この背景には異常な低運賃競争があった。「仙台〜福島」の運賃は650円まで下がり、当時の福島市内のタクシー初乗り料金で80km離れた仙台市まで行けるという異常な状況が作られた。

企業同士の体力勝負に富士交通が負けた構図だが、未だ同様の競争が全国である。

▼エルダーから契約社員になり二戸営業所に勤務。営業所は約40人で年上2人。同年代以上はバス東北全体で15人。

高齢運転士は全国的に16%、バス東北では10%で50人を超えている。

業界全体で再雇用は進むが正社員は減少傾向。バス東北は運転手を通年募集し

この状況下でバス運転士の労働条件は大きく変化。中小では過密、長時間労働はあたり前、不慣れた大型車の運転強要や違法な車両での運行など危険な状態が見受けられる。

大手も競争に勝つために同様の労働環境を作られている。

平成24年の関越道ツアーバス事故では運転手の居眠り7人死亡、38人重軽傷。交代運転手はいなかった。

平成28年の軽井沢スキーバス事故は15人死亡、26人が重軽傷の惨事。

バス会社の安全管理の杜撰さと運転手の経験不足が原因。

現在高速ツアーバスは廃止され、高速使用の都市間バス輸送は免許制に改正されたが規制緩和には大きな問題があった。

犠牲者の家族が「日本の労働力不足と過度の利益追求、安全軽視など社会の歪みによって事故は発生した」と語っていたが誤った国策の犠牲者でないか。

我々は国政がもたらす「社会の歪み」に無関心ではいられない。

国交省監査の手が回らず一割の業者しか検査できていないため、違反が野放し状態。

行政処分が軽いため繰り返し違反の業者もあり、厳しい対応を望む。

一方で、バス東北は優良企業の証である「三ツ星」称号に拘り、この維持のため労働環境を一方的に変更

する等、会社への貢献度を求めてきている。

▼組織状況。

各支店や営業所で管理職を中心に、東労組からの脱退が進行。全体的には本支社を含めて2割程度か。

支部も取組みを強化しているが、もう一押しという状況。

仙台分会では毎月の交流を欠かさず行い、仕事に行き詰まっている人や悩んでいる人にも声をかけ参加してもらっており、粘り強く継続することを確認している。

東労組の脱退の流れを活かし、また会社の「社友会」「労働組合不要論」との闘いでもあり、声を大きく出していく。

物申す労働者組織の力が弱まると企業は誤りに気が付かず暴走する。

バス事業のあり方検討会や交通共闘の会合、会社との交渉時など機を得て安全や進むべき方向を質してもいい。

▼バス東北の子会社である「スワローツアー」に国労組合員が3人配属になるが、労働条件は劣悪。改善に向けて力を発揮してもらいたい。

▼エルダー。分会では、運転士と保技を合わせて3人が本体エルダー提示に。これは現場の要員不足の現れ。

テクノサービス。労働条件が悪く、人の出入りが激しい。休日勤務で代休を求めても「代休を取る人はいない」と言われる。

低賃金のため休日勤務は代休を求めない風潮。

▼業務外注化。

どこの職場も外注化が進んでいる。

安全・安定輸送の確保が

不可欠な公共機関である鉄道において、この外注化が安全・安定輸送や技術継承を阻害しており由々しき問題。

反合理化闘争を本気で取り組むこと。

### 仙総台車分会

### 井上代議員

▼18春闘。

分会は昨年12月から「一人一要求」を取組み全体で40項目を集約。

執行部が精査し班集会で意思統一。

3月の科長要請行動では、職場改善要求20数項目を分会役員と科長で話し合い。

高額な設備は予算上、直ぐには難しいとの話であったが、少額の設備等は検討すると返答され、その後購入された。

例えばノーパンクタイヤの自転車、うがい器付冷水器、風呂場の椅子、時計等。現場ではまだまだ不満もあるが、ひとまず良かったの声。

その後、分会集会を会社会議室で開催し、内容を組合員に報告したが、これは現場からも問題等を言っていくために必要。

現場からは、残された問題を再度要請しようとの声があり、今後も話し合いを継続したい。

▼組織問題。

会社と東労組の対立から、平成採用者47人中46人が脱退し未加入に。

若手は組合費がなくなり

▼バス東北の子会社である「スワローツアー」に国労組合員が3人配属になるが、労働条件は劣悪。改善に向けて力を発揮してもらいたい。

▼エルダー。分会では、運転士と保技を合わせて3人が本体エルダー提示に。これは現場の要員不足の現れ。

テクノサービス。労働条件が悪く、人の出入りが激しい。休日勤務で代休を求めても「代休を取る人はいない」と言われる。

低賃金のため休日勤務は代休を求めない風潮。

▼業務外注化。

どこの職場も外注化が進んでいる。

安全・安定輸送の確保が

不可欠な公共機関である鉄道において、この外注化が安全・安定輸送や技術継承を阻害しており由々しき問題。

反合理化闘争を本気で取り組むこと。

不可欠な公共機関である鉄道において、この外注化が安全・安定輸送や技術継承を阻害しており由々しき問題。

反合理化闘争を本気で取り組むこと。

手取りが多くなり喜んでい

る。しかし会社から言われる

と何も考えず残業をして各

種委員会に参加させられて

いる。「残業は金になる、でも

発表会とかはいや」「何で

俺が」と言っており、金

になることはないが、余計

なことはしたくないという

のが本音か。

10年前郡山から強制配転

され、昨年はエルダーになっ

ても地元に戻れず。5年前に大病を患い、先

日は軽い脳梗塞で緊急搬送。

本人は当然、郡山を希望

しており、分会も体調を考

慮し帰すようにテクノサー

ビス小牛田所長に求めている

が「要員需給」を持ち出し

良い返事は無い。一方で、元東労組の方は

あらゆる手段を用いて帰っ

てきており今でも国労差別

は続いている。第三者機関の活用も含め、

郡山に帰れる闘いを地本に

要請する。▼エルダー組合費の値上げ。

分会集会で初めて知った。

大事なことであり、なぜ

全国大会前に分会に連絡が

なかったのか地本に聞いた

い。全国大会で一方的に決定

するのは組合民主主義に反

する。▼地方大会のあり方。

必ず宿泊しなければなら

ない理由はないと考える。

過去には日帰り2日間

開催したこともある。財政負担を考えれば見直

しを求める。遠隔地の方は

前泊を考慮すればよいと思

う。▼エルダー短日勤務。

会社は月間休日4日増

の短日勤務の導入を提示し

ているが、エルダー先では

未実施。テクノ小牛田では希望を

取っているようだが、本社

側では導入しないとの噂も

過去、ハーフトタイム勤務

もあつたが、ハーフトタイム

勤務を希望した組合員がフ

ルタイムを提示されやむな

く退職したケースも数多い。

今回の短日勤務も掛け声

だけにならないよう強く会

社に申入れを。▼組織対策費。

地本としての収入・支出

を支部ごとに明らかにして

もらいたい。使用の上限等

も。▼エルダー提示。

最低でも2ヶ月前には提

示するように強く申入れを。

2週間前に希望しない箇

所(ロジスティクス)を打

診され、辞めるか行くかの

選択を迫られやむなく応じ

ているのが現状。

▼テクノサービスの作業内

容変更。2両編成の交番検

査は、これまでJRとテク

ノがそれぞれ1両ずつ検修。

しかし10月からテクノが

全て請け負うことに。

出向中組合員には何も説

明がなかったが、このよう

な大事なことをなぜ知らせ

### 仙台保線区分会

#### 穴戸代議員

▼保線合理化。メンテナ

ンス最適化は4級線の閑散線区を切り捨

てる外注化施策。保線でも

重要な巡視・検査のほぼ全てをP社に移

管。現在でも4級線区は検査

周期が長いため多くの不備

### 千葉代議員

▼方針書の中身。スト要

請があつたのは分かるが機

関名がない。分会名を明記

すべきでないか。▼TSS

との交渉窓口。簡単ではない

ことは理解しているが、組

合側から問題提起をして、

### 歌川業務部長

▼信通合理化。01年の設

備メンテの際、本社は20

11年を目途にメセを技セに

集約するとしていたが、7

年が経過しておりメセの役

割が見直された結果。会社は意

図的に「新庄と会津若松を

### 執行部答弁

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

### 小牛田運輸区分会

#### 金野代議員

▼強制配転。

▼エルダー短日勤務。

▼動員要請について。

▼宮城野運輸区でのSさん

へのパワハラ問題。

▼現場の事象に対する緊急

### 千石線駅連合分会

▼宮城野運輸区でのSさん

へのパワハラ問題。

分会はSさんを病気に追

い込んだ会社側の責任を追

及する要求書を掲示板に掲

示。その後、会社から撤去の

要請があり剥がしたとのこ

### 歌川業務部長

▼宮城野運輸区でのSさん

へのパワハラ問題。

分会はSさんを病気に追

い込んだ会社側の責任を追

及する要求書を掲示板に掲

示。その後、会社から撤去の

要請があり剥がしたとのこ

### 執行部答弁

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

### 小牛田運輸区分会

#### 金野代議員

▼強制配転。

▼エルダー短日勤務。

▼動員要請について。

▼宮城野運輸区でのSさん

へのパワハラ問題。

▼現場の事象に対する緊急

### 千石線駅連合分会

▼宮城野運輸区でのSさん

へのパワハラ問題。

分会はSさんを病気に追

い込んだ会社側の責任を追

及する要求書を掲示板に掲

示。その後、会社から撤去の

要請があり剥がしたとのこ

### 執行部答弁

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

業務部

不転換はゼロ。駅長が自ら除雪していたためだが、ブロック長になると行わなくなった。

▼今期、猪苗代駅と喜多方駅に温水マットヒーターを設置することになったが、昨年の冬期体制の交渉の成果。

▼委託駅では線路に入れないため、こうした設備を他の駅でも要求していく。

▼通勤手当打ち問題。

5年前から会社、組合共に議論と提案をしてきた。単身赴任手当をあてがえば通勤費の補てんになる等様々会社と議論、分会に提案してきたが、制度としての確立を望む組合員は納得に至らず。

現状は会津坂下駅に出勤してから只見・会津川口・会津宮下の3駅に行くよう整理中。

▼建築の計画業務。

支社がやるべき業務が技セで行われているとのことだが、要員減の根拠であり支社に言っていく。

▼公家さんを帰す取組み。

自分と書記長ルートの二つで折衝。

藤田さんについても同様に取り組んでいる。

▼スワローツアー提示。

希望していないというが、地区と職種の見直しはなく、地区と職種で言えば合っている。

全ての具体的会社名を出せと言っているが、会社は出さない。地区と職種で3か所書けというだけ。スワローツアーはJRバス東北の完全子会社。

JRバス東北はJR東の完全な子会社。現状では会社数が91社程度あり、仙台支社は17社で採用。

スワローツアーは下から2番目の労働条件。一日の労働時間を短くし、休日が極端に少ないのでこの労働条件を変えていくことが課題。

▼組合費の値上げ額。

職名に応じ544〜923円と幅がある。値上げ分は本部に上納するものであり、地本の財政には変化はなく、引き続き緊縮財政でいく。

▼パートナー会社等との窓口。Jテック、仙建等は厳しいという感覚。

▼団交での誠意のない回答は昔から。要求根拠をしつかりして、あきらめず続けるしかない。それが改善に繋がる。

▼小牛田テクノの交番検査の変更。会社からは聞いていないので確認する。

### 原子書記長

原子書記長

▼大会宿泊について。

財政状況を勘案し、一日の大会になるだろう。

▼組合費値上げより労働条件の改善が先の指摘。組合費値上げは横において、エルダー先の労働条件の改善が大事であることはこれまでもこれからも変わりはない。

関連会社に労働組合を作り労使間協約、労働条件に関する協約を締結し、労働

条件の改善に取組むスタンスである。

▼建築のエルダー提示。

本人が働ける、通勤できる環境で提示をするように支社に話していく。

▼短日勤務の希望者数。

調査し報告をお願いする。導入している会社だが、数社については分かるが、全てではない。やはり職場から報告を。

▼労使間協約の締結。

東北総合サービスの集中して取組むと話してきた。可能であれば年内に。

具体的な中身は控えたいが報告の機会は設ける。

▼スワローツアーの労働実態とその改善。自動車支部と一緒に取組む。

▼65歳定年延長問題。

東日本本部の労働条件に関する協約の骨子が出来たので交渉になる。

▼組織対策費。

高額の場合は三役で判断することになっている。

▼方針書の分会名の明記について。組織内の方だけが見る訳ではないので検討させてもらいたい。

▼宮城野運輸区の掲示板。

支社長が見て「申入れ」の表記を問題視したようだ。

▼緊急申入れ。

東北総合サービスの要員不足が原因であり解消するように伝えていく。

単年度で15人もの退職者を出すなど労働条件が低い。労使間協約を締結し、その中で向け粘り強く働きかける。

## MEMO

