

当面する課題の克服に向けて

第119回地方委員会から



NO. 2516
2008年3月12日
発行責任者 橋本 昭二
編集責任者 武田 昌仙



挨拶する橋本委員長

地方本部は二月二十三日、第一一九回定期地方委員会をこくろう会館において開催した。委員会は出席した委員の真摯な討論の結果、議案は全て承認され、当面する諸課題と〇八春闘勝利に向けた取り組みの意思統一が図られた。

委員会は後藤副委員長の司会で開会し、議長には互選により宮城県支部の山田委員が就任。

橋本委員長挨拶

主催者を代表して橋本執行委員長は以下の挨拶を述べた。

採用差別事件について

昨年の各県集会ではそれぞれ成功し、解決気運の高まりで、一・一・三中央集会に結集できた。全動労判決は、九・一五判決と併せて、政治解決を求める大きな要素となる。控える運輸機構第二次訴訟裁判判決は、内容がどうであれ、四者四団体として政治解決を求めていくことを確認。

中央に於ける解決に向けた取り組みを地方から支え、これまで以上強化

〇八春闘については国民の生活実態は、構造改革路線で作り上げられた格差社会と、定率減税の廃止や原油高による生活必需品等の値上げにより、大変な生活苦。労働者が団結し大幅賃上げを堂々と要求していく。

〇八春闘について

低所得者・非正規雇用の増大は正の取り組みとあわせ、労働条件改善、公平・公正な職場作り、仕事総点検による職場改善等の取り組みを実践する意志統一を要請する。

一括和解以降、昇進試験の合格者の増加、職場で分会役員の話や学習会とや国労の集会や学習会に、会社の施設利用を認めるなど、若干の変化が現れてきているが、不十分。和解の内容が活かされるよう、現場から改善させる取り組みをしていく。

貨物は八年連続ベアゼ口、期末手当の超低額回答の連続で、厳しい生活実態。春闘だけではなく、

基本的な構造矛盾の問題にも取り組む。貨物は和解協議の進行中だが、ほぼ議論が終了と聞く。和解についても整理された段階で、職場の中で活かす取り組みをしていく。

組織の強化 拡大について

組織拡大は急務な課題。一括和解以降徐々に組織拡大が進むも、退職による自然減に追いつかず。偏った労使関係と差別の結果だが、正しいことを主張してきた結果として一括和解が行われ、企業一組合が打破された。

東労組は浦和事件から会社との関係が変化し、組織内部に混乱を抱えている。私たち国労が正しい運動を展開し、職場の中心に位置し、堂々と組織拡大を押し進められる環境にある。

拡大に向けた議論と、具体的な実践の時。遠慮せず、恐れず、新採者に、東労組に組織されている平成採用者に、攻撃の中で国労から離れていった

一〇四七名問題 九・一五判決、全動労判決共に不法行為があったことを明らかにしている。ポイントが、改革法二十三条(採用自体の法的利益を有していない)を突破できなかった。権利・利益が侵害されたのではなく、公平な取扱いを受けるべき法的利益が侵害された(精神的打撃に限定) 所属する労組の方針の違いにより差別を行った事は中立義務違反であると整理された。時効については平成十五年十二月二十二日(最高裁判決)以降の三年間が

仲間にも、胸を張って呼びかける意志統一をお願いする。そのためには、採用差別事件をはじめとした国労が抱えている諸課題の解決や前進が不可欠、差別のない職場作りが求められている。

今年には解散総選挙が予定されている。新テロ特措法の再議決など、国民の意思を無視した数の暴力が横行している。平和

憲法を守るため、真の革新勢力の躍進のため奮闘しなければならない。問題提起

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会 福島 かずえ様

国労東日本本部 伊藤 秀樹様

大変ありがとうございました

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会 福島 かずえ様

国労東日本本部 伊藤 秀樹様

大変ありがとうございました

三月十三日に東海が回答予定であり、東は十四日がポイント。貨物の定期算給のあり方がどうなるか見定めながら本部も動いていると思う。東も皆さんの声・要求を踏まえて取組みを強めていく。

〇八春闘について

確定、の四点になる。今後判決予定の運輸機構第二次訴訟は個人立証が中心であり注目される。結果はどうかあれ九・一五、一・一・三を活かし解決を図る。国労と各弁護団は高裁による司法的和解を視野に入れ動いている。ただ国が対応することが必要だが、鉄道局は「三・一三では勝つ」と抵抗し、全動労判決と同様に国交省冬柴大臣との面会等の妨害が予想される。ぜひ大衆行動での奮闘をお願いしたい。

和解以降の取組み、組織強化 拡大 二月十四日書記長・組織部長会議を開催。昨日(二月二十二日)新潟直

江津で加入があったが、今後新規採用者の獲得に向け、丁寧な議論を。東日本本部は本社に対し緊急申し入れを行ったが、趣旨は一昨年、一括和解をし、「国労差別をしないこと」を確認したが、〇七年度の新規採用者の配属に対して疑念を持たざるを得ない事象が発生。是正せよとの内容。各地の実態を要約したものが、現場の皆さんには国労を伝え、加入してもらう取組みをお願いしたい。

問題は非組合員でない現場長・助役、ほぼ東労組が二千超存在し人事考課に関わっていること。管理台帳に率直・素直に反映されているかどうか。我々は見れないが、相対する他労組である助役・現場長が見る事が出来る。我々が評価されている事実がある。和解以降の改善要求にもこうしたことに携わるものは適正に、非組合員にすべきと提起している。活発な議論と意見を賜りたい。

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会 福島 かずえ様

国労東日本本部 伊藤 秀樹様

大変ありがとうございました

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会 福島 かずえ様

国労東日本本部 伊藤 秀樹様

大変ありがとうございました

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会 福島 かずえ様

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会より福島かずえ市議員よりそれぞれ連帯の挨拶を頂いた。更に、仙台市職員労働

来賓挨拶と問題提起

来賓挨拶として、社民党宮城県連合を代表して岸田清実幹事長から、続いて日本共産党宮城県委員会より福島かずえ市議員よりそれぞれ連帯の挨拶を頂いた。更に、仙台市職員労働

組合の樋口典子執行副委員長より「仙台市保育所民営化反対の闘い」と題して問題提起(学習会)が行われた。樋口氏は自

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長

市職労樋口執行副委員長



市職労樋口執行副委員長



伊藤東日本委員長

市職労樋口執行副委員長

らが長年担当した保育現場の労働者としての視点から、財政課題のみを問題視し、本場に血の通った保育を切り捨てよとする仙台市当局の手法・論法に真つ向から対立し、手探りの中から仲間と協力し闘いを構築していった経過に熱弁を振るった。「社会情勢や力関係」を考えて、前に出て闘うことに躊躇しがちな組合事情の中、とにかく「今出来る事を精一杯やってみよう」という、女性の行動力に学ぶべき点は多かったのではないか。



福島県支部で書記を務める佐藤委員。

郡山駅連分會 佐藤委員

その後、地本大沼書記長より、地方大会以降締結した協約・協定および当面する活動方針(案)の一括提起が行われ、休憩後質疑に入った。

この間支部執行委員会で、自分の出身分会以外の執行委員等に入りながら取組みの意思統一を行ってきた。議論の一部を出せば、郡山駅では東労組四十七歳主任が元旦泊まり勤務で翌日非番の夜更が悪くなり、三日に死亡した。今の働き方、権利はどうなっているのか、もつ一度自分達の仕

事・生活実態を見直していることと議論。郡山運輸区では二十七時を超え、拘束時間の勤務や五時・六時代の早朝出勤が三本あるなど検証を深めることが必要となっている。ダイヤ改正に伴う要求作りでは、支部内八分会中七分会が執行委員会・全体集会・非番者集会を開催し、支部執行委員として関わってきた。ダイヤ改正については郡山駅連合三十二項目、福島地区十五項目、会津若松地区一〇項目の要求。郡山運輸区分会ではこの間三地区・三分会の車掌が集まり、要求作りや意見交換を行っている。郡山駅連合では支部の提起を受け、組合員の意識を高め、分会運動の活性化を目的に取組みを強化してきた。中間駅では三春駅長に申し入れ行動を展開。また二十一日・二十二日の二日間ダイヤ改正の団交があったが、二十日には総務担当役員・営業総括と一項目つづダイヤ改正に対する要求の中で、現場で対応出来るものはないか、詰めてきた。

電気職場は一名の組合員であり、一人一要求で現場長交渉といつても苦勞があり、困難さを皆でフォローして克服する努力をしている。また少人数の班もあり、三地区の運輸区の活動に学びながら、支部レベルの職協を立ち上げてはどうか提起し議論している。家族会活動についてであるが、これも支部段階での立ち上げを提起したい。現在支部内では貨物福島と郡山駅連合で家族を含めた交流があり、家族会への加入を勝取っている。一方で組合員自体が出て来れない中で機能するのかもしれないが、組織の減少は否めないとしてもあつて運動が続けられるのではないか。

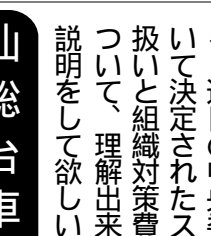


昨年八月一日付で当分会の滝田隆幸氏に對し、片道五百kmもの青森への不当配転があり、旅客の仲間に激励と抗議の行動等、支援を頂きお礼を申し上げる。

貨物福島分會 大越委員

この不当配転は、和解協議の最中に行われており、貨物会社は本気で和解する気があるのか考えさせられた。前本部佐藤委員長による貨物会社への聞き取り調査、そして、前東北貨物協木村議長の東北支社への追

及等により、支社総務担当は「三月には帰す」と口頭ではあるが、引き出すことができた。しかし、二月二十一日「〇八・三月ダイヤ改正」の交渉終了後、滝田氏を帰す具体的日程を支社の次長に確認すると、「三月の異動には滝田氏の名前は上がっていない。引き続き協議する」と我々との約束を反故にしている。東日本本部伊藤委員長も居られるので、この問題を本部に上げて頂き、和解協議の場で追及し滝田氏を早急に地元に戻すよう、地方本部にもお願いしたい。一点目はスト基金に付いて。東北貨物協は毎年、定期委員会を開催しているが「春闘や期末手当の交渉時はストライキを背景に挑んで出もらない」「低額回答のときはストライキで闘ってもらいたい」という声が多く、委員から出されている。過日の中央委員会において決定されたスト基金の扱いと組織対策費の提起について、理解出来るような説明をして欲しい。

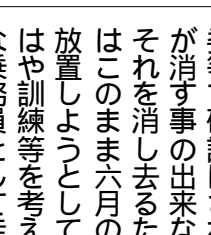


第一点は一括和解以降の差別是正の取組みについて。

仙台台車分會 江刺家委員

は僅か三名。しかし指導職では十六名中、十五名が国労で一名はポテンシャルであり合格は当然の人。したがって指導職等では差別的格差是正が進んできた。一週遅れだが和解があつたからこそ、これも受験をしてという経過を経ての是正であるが、これは和解の「報告書・確認書」を労使双方が認めたらうでの対応の仕方。よって方針書にも書かれておる。「報告書・確認書の徹底と誠実な対応を求めていく」ことが会社を逃がさない方法であり、格差是正の変化を拡大していく方向であると考えられる。これまでも、そしてこれからも徹底して取り組む。また国労差別によって生じた運輸士への復帰を求める取組みであるが、地本・支部・分会が一体となって現在も展開されている。新幹線の運輸士に国労は置かないという差別は地労委等で確認はされていないが、消す事の出来ない事実。それを消し去るために会社はこのまま六月の退職まで放置しようとしている。もはや訓練等を考えれば正式な乗務員として走行は不可能かも知れないが、不当労働行為のやり得は、和解の趣旨からも許してはならない。これは地本・エリア本部の判断で和解の中で解決していきたくしたもの。それぞれが責任と決意を明確にし、残り僅かではあるが最大限の努力を要請する。二点目はアスベスト労災認定の問題。東北工事

事務所分会の闘いは、まさに国労の運動そのもの。故根水氏の奥様をフォローし、かつ現職・監督業務での労災認定を勝取った事は大変な朗報。是非世論に知らしめる取組みを要請したい。一方で会社の対応は不十分、というより資料の提出もなく知らないといった隠蔽を図るような対応は、コンプライアンスからしても問題。地本として究明すると同時に二度とこのような対応のないように申し入れは止させること。それが社員、ひいては会社の発展になること、と導くことが労組の重要な役割の一つ。四月からエルダー社員制度が導入になるが、その方々に対し組合員の継続の働きかけが他労組も含め行われる。これには支部・分会に任せるのではなく地本が主導権を取り行い、労働組合としての活動が出来るように財政の保障をするなどの取組みが必要。結果、再度国労に残って頂ければ今後五年間は組織を大きく減らさないベースが出来る。

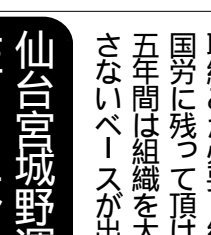


再雇用制度。車掌はこれまでの職種の全てに違つた仕事になる。六十を過ぎて「本当にやっ

仙台宮城野運輸区 佐々木委員

得ない。しかし会社は当人達と向き合っていくという姿勢はない。地本には丁寧な対応と、分会を含めた対策会議を立ち上げ考えるべき。更には出向先での約束の無いなどのトラブル、労働条件を含めてどのように対応するのか、会社との窓口・ルール作りや出向先との関係・交渉など、組合員にキチンと説明出来るように整理・確立し方向性を明確にしたい。また再雇用に伴う「再加入」なのか「継続」かわからないが、手続き方や組合費など書面があれば分かりやすい。「分会・労金・交運共済の関係は？」という疑問に感じられる分会を含めた対策が必要。アクセス線の問題。現在六両も含めてワンマン運転。安全確認はモニターに頼っているわけだが、一・二両目は大きく映るが三・四・五・六両目は遠く小さい。地下鉄設備を無理矢理地上に上げたものであり、モニターでは両が正しい所、四両が限界であり、六両は不可能というところはこれまで主張してきた。昨年十一月、名取の信号機故障で駅間に電車が長時間停車する事象が発生した。結果飛行機に間に合わない乗客が大騒ぎし、運輸士

く違つた仕事になる。六十を過ぎて「本当にやっ



再雇用制度。車掌はこれまでの職種の全てに違つた仕事になる。六十を過ぎて「本当にやっ

仙台宮城野運輸区 佐々木委員

得ない。しかし会社は当人達と向き合っていくという姿勢はない。地本には丁寧な対応と、分会を含めた対策会議を立ち上げ考えるべき。更には出向先での約束の無いなどのトラブル、労働条件を含めてどのように対応するのか、会社との窓口・ルール作りや出向先との関係・交渉など、組合員にキチンと説明出来るように整理・確立し方向性を明確にしたい。また再雇用に伴う「再加入」なのか「継続」かわからないが、手続き方や組合費など書面があれば分かりやすい。「分会・労金・交運共済の関係は？」という疑問に感じられる分会を含めた対策が必要。アクセス線の問題。現在六両も含めてワンマン運転。安全確認はモニターに頼っているわけだが、一・二両目は大きく映るが三・四・五・六両目は遠く小さい。地下鉄設備を無理矢理地上に上げたものであり、モニターでは両が正しい所、四両が限界であり、六両は不可能というところはこれまで主張してきた。昨年十一月、名取の信号機故障で駅間に電車が長時間停車する事象が発生した。結果飛行機に間に合わない乗客が大騒ぎし、運輸士



く違つた仕事になる。六十を過ぎて「本当にやっ

得ない。しかし会社は当人達と向き合っていくという姿勢はない。地本には丁寧な対応と、分会を含めた対策会議を立ち上げ考えるべき。更には出向先での約束の無いなどのトラブル、労働条件を含めてどのように対応するのか、会社との窓口・ルール作りや出向先との関係・交渉など、組合員にキチンと説明出来るように整理・確立し方向性を明確にしたい。また再雇用に伴う「再加入」なのか「継続」かわからないが、手続き方や組合費など書面があれば分かりやすい。「分会・労金・交運共済の関係は？」という疑問に感じられる分会を含めた対策が必要。アクセス線の問題。現在六両も含めてワンマン運転。安全確認はモニターに頼っているわけだが、一・二両目は大きく映るが三・四・五・六両目は遠く小さい。地下鉄設備を無理矢理地上に上げたものであり、モニターでは両が正しい所、四両が限界であり、六両は不可能というところはこれまで主張してきた。昨年十一月、名取の信号機故障で駅間に電車が長時間停車する事象が発生した。結果飛行機に間に合わない乗客が大騒ぎし、運輸士

仙台宮城野運輸区 佐々木委員

得ない。しかし会社は当人達と向き合っていくという姿勢はない。地本には丁寧な対応と、分会を含めた対策会議を立ち上げ考えるべき。更には出向先での約束の無いなどのトラブル、労働条件を含めてどのように対応するのか、会社との窓口・ルール作りや出向先との関係・交渉など、組合員にキチンと説明出来るように整理・確立し方向性を明確にしたい。また再雇用に伴う「再加入」なのか「継続」かわからないが、手続き方や組合費など書面があれば分かりやすい。「分会・労金・交運共済の関係は？」という疑問に感じられる分会を含めた対策が必要。アクセス線の問題。現在六両も含めてワンマン運転。安全確認はモニターに頼っているわけだが、一・二両目は大きく映るが三・四・五・六両目は遠く小さい。地下鉄設備を無理矢理地上に上げたものであり、モニターでは両が正しい所、四両が限界であり、六両は不可能というところはこれまで主張してきた。昨年十一月、名取の信号機故障で駅間に電車が長時間停車する事象が発生した。結果飛行機に間に合わない乗客が大騒ぎし、運輸士

が乗客一人ひとりに頭を下げて謝っていた。仙台で名取はこれまでモダイヤが乱れた時はアクセス線優先の対応をしてきたが、駅間で停まった時の対策は確立されてない。信号機故障だけでなく災害時も、運転士一人で旅客の対応・救済が出来るのかという課題もある。地本と相談しながら議論をしていく。

新型七二二系車両で異臭騒ぎ。原因は車庫戸袋のレールヒーターの防水パテがヒーターの熱で溶け出し異臭が発生。メーカーは有害と言っている。乗客から「二度」「臭くて乗ってられない」「気持ちが悪くなる」苦情があったが、半月も、直接苦情を受ける現場の運転士・車掌・駅係員にその情報が伝わっていない。

我々労働者のミスには「コンプライアンス」「原因究明」「情報公開」と言うわりにだ。安全やサービスがこの状況であるといういい教訓になった。今後に活かしたい。

スト基金の関係。中央委員会ではどういふ議論と経過があったのか。現場の何人かの組合員から「ストはやらないのか」「国労本部はどつなるのか」という質問をされた。

下部討議も含めて民主的に進めて頂きたい。

小牛田運輸区 佐藤 委員

ダイヤ改正の整理団交が二十一日に終了している。



前段に各職協団交が行われているが、各職場の団交は三月と聞いている。時間的制約は知っているが、各職場を優先すべき。考え方を聞きたい。

再雇用問題。ハンディがある先輩が我が職場にあり、この間差別の無いよう発言してきた。しかしハンディの有無に関わらず、厳しい現実が明らかになっている。更にアンケートを行い東日本本部へ集中して改善を。仮に採用になっても辞退あるいは途中で退職することも考えられる。

労災問題。一月八日に労災が発生したが、担当の総務助役が具体的な手続きを知らず、申請まで一ヶ月を要し、一月十五日となった。現場と何度も交渉したが、一度も事実と違つ事を言われ、やむなく労基署にも相談せざるを得なかった。

地本にも協力頂いたが、再度文社へ担当者への教育・指導も含めて申し入れを。地本へ要請だが、労災発生時の取扱い資料を組合で作成出来ないものか。勤務の取扱いも含め、各分会が全て知っているわけではない。

和解後の会社の対応について。一月十一・十三日、講習室を借り全体集会を開催したが、特に問題はなし。参加者数は多かったが、組合員からは賛否両論あり。春闘時（決起集会・総行

東北工事事務所 舟濤 委員



動)のデモだが、支社前での取組みは出来ないものか。第一点はアスベスト労災認定。一月十八日に分会組合員であった故根水豊氏に対する労災認定がされた。亡くなつてから約二年半、申請から十ヶ月。闘いの教訓の一点目は死亡診断書において「悪性胸膜中皮腫」ではなかったため遺族が解剖を申し出て病名をアスベストによる悪性胸膜中皮腫と、明らかにしたこと。一点目は、分会役員が遺族と共に労働局や労基署に何度も足を運んだこと。三日月は、盛岡地本や仙台建築分会の支援により、彼が担当した工事の材料にアスベストを使用したという証拠を得て労基署の担当者に説明したこと、分会単独でなく常に地本と相談しながら進めてきたこと、取り組みを通じて分会の団結が強化されたことである。

手探り状態からの出発であったが、頑張つた分会の仲間が素晴らしいに感動している。更に大きな成果は、建築の監督業務の労働者が認定された、極めて重要な認定であること。

第二は組織強化。東北所分会は、拡大が困難であれば組織を減らさないと六十歳定年退職の方々に

引き続き国労でと呼びかけ、〇七年度定年退職者の国労組合員七名が国労で頑張つて頂けることとなった。この成果は、分会が「組合員こそ主人公」を実践してきた結果。分会機関紙「るばた」の発行と上部機関の情報を遅らせることなく発送。組合員の多くは東北各地に散つており郵送であり分会財政には厳しいが、郵便からメール便に切り替えし、情報をこまめに送付。月一回の拡大班会議では飲みながら、思いのたけを話してもらつた。特に、出向者は厳しい労働条件の中で頑張つており、優先に話して頂いている。

この繰り返しだが分会の団結につながり、資格対象者全員が継続加入となった。課題は、拡散している再雇用機会提供制度の組合員の組合費の扱い。労金と相談、個人の労金口座から分会口座へ組合費の自動振込みが確実とのアドバイスを受け実践中。個人負担一回五十二円は全員納得で賛同、その還元は運動の活性化で返したい。

団塊の世代の方々、分会運動や仕事の面でも貴重な財産。この貴重な財産を生かし、分会運動の前進と拡大のきっかけを探りたい。

第三は、地本に團結するということ。第六二回定期地方大会は、多くの議論があったが團結は深まつていると感じる。結果は、全分会長会議の仙台地本からの参加者の発言にあらわれている。特に機関紙「国労

せんだい」は発行数、内容とも素晴らしい。最後に、東北工事事務所における会社との関係。一月十八日に、翌十九日に団交を閉じたことと連絡があり、「工事に伴う要求」の団交を行った。また団交終了後、月一回程度の協議の場を設けて議論したいとの要請を受けた。更に昨日は経営協議会を三月二十七日に開催したいが委員の都合はどうかという問い合わせがあり、組合として了解の回答。以前からは考えられない変化だが、よい点は評価して、正常な労使関係を構築したい。

仙台駅連合 赤間 委員



分会の間、組織拡大の取組みを通じ、宮城と福島との交流を図ってきた。また職場では春闘・ダイヤ改正等の問題を話し込みを進める班会議を開催してきた。一月六・七日には出札の仲間が花巻温泉で一泊の班会議、改札の仲間は二月二十一・二十二日、東鳴子で

班会議を、中間駅は二月二十八日と、全組合員を対象に取組みを進めてきた。出された内容は、職場実態では一例だが、窓口で三時間売りっぱなし、また改札では二時間半から三時間立ちっぱなしなど。こうした切実な声の改善を求めて現場へ申し入れようと提起している。

また昨年十一月八日、第一回主任者交流会が盛岡で開催されたが、当分会五名の主任から四名が参加。参加者から出された課題は、もつと具体的な話しをしたかったといふことである。我々と飲みながらの話では、「仕事上での東労組との差別」「脱退強要ではないが、誘いの声の多い」「涙を流しながら、主任者における立場や業務上の問題点、その苦勞話が出される。今後の課題としてはより具体的な、中身のある声を出してもらえよう」といふように、少人数の分散会形式にすることや、一杯交流も考え宿泊も考慮する等、工夫が必要では。

次に会社設立二十周年誌の問題。昨年十一月以降、二十年記念誌のアンケートが記名で行われ、申し込みの可否、自身の抱負、写真、家族の声などを提出するよう指示があった。地方本部に提案がされたのか分らないが、そうであれば分会代表者会議を開催するなどして、その問題点を提起し全体で議論する場を作るべきであり、この間そうした

ことがなかったのは残念。分会の仲間の意見は様々であったが、問題はこの間の我々に対する扱いも含め、二十年誌に思いを寄せた議論をなくして、単に対応をどうするのかということ。個人情報についての管理と配布対象者の管理の徹底を申し入れたが、地本としても会社へしっかりと申し入れをお願いしたい。

途中東労組からの反対もあり中座したが、会社としては一定程度の賛同を募り、発行させたいとの考えもあり、現在営業関係では記載する・しないも含め六十五%が提出、運輸関係では十五%にとどまっております。営業関係で百%に近づけるために再度強要も含めて話しがされるのではないかと危惧。この問題と合わせ、シンジャーについても会社側から、また組合としても話しが全くなま推移しているが、現場では問題が多く発生している。分会間同士の意見交換と合わせ、地本としてもしっかりと取組まれない。

一点は採用差別事件の解決に向け、た取組み、会津若松地区

会津若松地区 吉田 委員



松では昨年十月二十五日、



平和フォーラム主催の単組交流会において酒井分会長が採用差別事件の現状とJR職場の現状報告、様々な取組みへの参加要請を行った。こうした取組みが採用差別事件が特別なものではなく、労働者全体の課題であるという認識を作るのだと考える。どの単組も問題を多く抱えており、こうした交流を地域から作ることが大切。

冬季物販販売は地域共闘からの物販、地本集約の焼酎セット、闘争団物販を取組んだ。ただ物販を始めとして連帯する会やデール基金を組織外に広める行動力が小さくなってきている

現状はある。また全勤労裁判に対する署名でも共闘は別にして、分会四十三名で二〇二名分しか集約できず、「隣の家も歩いてこれない」状況は反省しなければならぬ。解決へ向けての具体的な行動の足取は重い、それなくして解決はなく、分会としてしっかりと意思統一したい。

二点目は春闘。分会として具体的な取組みを作る事を目標に、昨年の大会以降、執行委員会・役員会を積み上げ、「一人一要求」を各班会議で意思統一。結果、車掌は休勤が多いなど十六項目の要求を集約、一月十八日に現場長との話し合いを行った。組合は分会長と副分会長、会社は区長・副区長。要求書は受け取らないが、「コピーはした。現場長との話し合いは昨年より増えそうだ。」

施設利用だが、分会長が貸すのか質した所、ハッキリ貸すとは言わなかったが差別はないという話を引き出した。取組みを強めたい。この間の班集会などの話し合いでは労働条件に関わるものが多く出たが、一つには再雇用制度。

若松地区では使える制度になつていない。会社は最初から若松地区には受け入れ先がないとし、郡山・福島・仙台と言っている。通勤など考えると制度を使用したくないという声が大半であり、「R」そのまま残って働けるようにするなど改善が必要。

成果として明らかになつたことは、只見線ではこれまで冬季要員は雪が降ったときのみの対応であったが、現在JTETCの臨雇社員が降雪の有無に関わらず対応し、呼出の激減と構内除雪もするので楽になつたと報告があった。

組合員がバラバラに配置され、車で二時間、百人以上も離れており、話し合いの場を作るのが大変だが、労働条件の不安、悩み、家庭の問題も含め話し合える場を設ける事が大事。

二月七・八日の総行動川柳は集約しきれなかったが、参加者の集約は進んでいる。通常の動員では積極的でない組合員も、総行動へは理解を示している。定着があると思つたが、仲間の声からつかみたい。

改札業務をしながら放送

福島地区区分会
八木沼委員

今年、福島から米沢へ二名が冬期対策として配転。福島からの通常の配転者もあり、交流会を福島で企画。米沢から福島地区へ通勤している施設関係の仲間にも参加してもらった。米沢への配転者は「パニック症候群」になり薬を服用。原因は通勤の悩みからくるストレスでないか。実際の職場環境はどうか、駅でオルグ。



冬期対策に ついて。今年、福島から米沢へ二名が冬期対策として配転。福島からの通常の配転者もあり、交流会を福島で企画。米沢から福島地区へ通勤している施設関係の仲間にも参加してもらった。米沢への配転者は「パニック症候群」になり薬を服用。原因は通勤の悩みからくるストレスでないか。実際の職場環境はどうか、駅でオルグ。

福島地区区分会
八木沼委員

今年、福島から米沢へ二名が冬期対策として配転。福島からの通常の配転者もあり、交流会を福島で企画。米沢から福島地区へ通勤している施設関係の仲間にも参加してもらった。米沢への配転者は「パニック症候群」になり薬を服用。原因は通勤の悩みからくるストレスでないか。実際の職場環境はどうか、駅でオルグ。

案内をするなど、福島では考えられない大変な一面もある。今年、雪が少なく列車もあまり遅れていないようにだが総括し要求をしていきたい。

一月二十一日、福島駅の班長に対し営業総括が「冬期対策者は予定通り二月十九日に戻れそう」と話しかし翌日には「三月十五日まで延期が決定。本人達は「済み」の連絡。米沢だけが現場長判断で延期とのことだが、事前に何の話も本人達にはないのはおかしいのでないか。少なくとも駅長が支社に延期申請した時点で状況説明があつてよいはず。

組織関係、昇進・昇格試験の時期。仕事が出るのに営業係・指導係の国労仕事分が主任の人や入社二年目で指導係合格。十人以上不合格の人はこういう所に目が付いてしまつて。現状に不満があり、決して許しているわけではない。和解もあるが、試験を受けようという以上に自動昇格を絶対に勝取るという要求を今まで以上に強めていく必要がある。悪いのは会社の差別制度である。

福島地区での交流会を進めてきている。運輸区班から「駅の国労組合員がわか



らない」という声があり、組合事務所でも顔合わせ交流。現在問題になつてきているのは駅の放送。車掌は乗客から異常時などの放送案内が少なく苦情が多い。駅の対応マニュアルはどうなっているのかと職場で話題。

区長も駅との意見交換会で聞いてくる。対応。我々国労もこの問題で交流を深め、お互いの働き方を検証し、改善を図りたい。

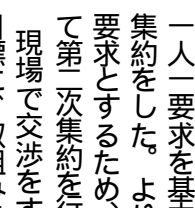
に組織拡大の活路を見出したい。

郡山信通分会
堀口委員

分会組織について。エルダー等で七名が退職し、更に年内に二名が退職予定で残り十一名となる。危機感があり、組織拡大に力を入れた。

春闘。昨年は申し入れが出来ず、今年も行いたい。一人一要求を基本に第一次集約をした。より具体的な要求とするため、掘り下げた第二次集約を行っている。現場で交渉をすることを目標に、取組みを強化したい。

職場での事象。東日本本部が行つた制度改善の取組みについてだが、他労組内で問題が生じた。慎重な扱いをほしい。また他職場の状況を教えてもらいたい。技セは年齢・技術力ともに断層がある。電気職場の展望も含め、不安である。一方、若い人たちは我々の言動を注視している。そこ



分会組織について。エルダー等で七名が退職し、更に年内に二名が退職予定で残り十一名となる。危機感があり、組織拡大に力を入れた。

郡山信通分会
堀口委員

分会組織について。エルダー等で七名が退職し、更に年内に二名が退職予定で残り十一名となる。危機感があり、組織拡大に力を入れた。

に組織拡大の活路を見出したい。

郡工運転分会
本田委員

国労の取組みに対する他労組を巻き込んだ運動は工場内でもある。他労組からの締付けは当然あるが、状況を見ながら取り扱ってきた。

会社からの提案内容の違いについて。二十年度の業務改善提案が一月二十九日あった。それを元に解明要求を作成しているが、他労組の情報にはより詳しく提案内容が書いてあった。

これは他労組と国労とで違つた内容(より掘り下げた)の提案がされている証拠。組合間差別であり問題。地本は強く抗議申し入れを。

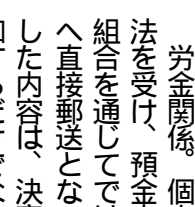
労金関係。個人情報保護法を受け、預金内容などが組合を通してではなく自宅へ直接郵送となった。こうした内容は、決定事項を周知するだけでなく、こつなりそつだという情報も早めに教えてもらいたい。

アスベスト問題。工場の工作職場であり、二十、三十年前に廃車解体作業等を行っている。自分の肺にも多分アスベストが入っていると感している。可能かどうか分からないが、レントゲンだけでなく「肺の組織調査」のようなものは出来ないのか。また職歴を調査

に組織拡大の活路を見出したい。

郡工運転分会
本田委員

国労の取組みに対する他労組を巻き込んだ運動は工場内でもある。他労組からの締付けは当然あるが、状況を見ながら取り扱ってきた。



国労の取組みに対する他労組を巻き込んだ運動は工場内でもある。他労組からの締付けは当然あるが、状況を見ながら取り扱ってきた。

郡工運転分会
本田委員

国労の取組みに対する他労組を巻き込んだ運動は工場内でもある。他労組からの締付けは当然あるが、状況を見ながら取り扱ってきた。

し、専門家に判定を依頼し「予備軍」の認定をしてもらう等の取組みは出来ないものか。今後の対応として検討をお願いしたい。

貨物宮城分会
岩井委員

春闘の取組み。一月二十三日の第三回執行委員会。今春闘の闘いをどう取組むか提起。

一月二十五日、宮城野駅会議室にて全組合員集会を開催し、分会として何をどのように取組むか議論してきた。

決定した事項は、本社・支社への書き要請FAX送付、個人要求八ガキ行動、現場長申し入れ、チラシの社宅配布、交渉山場の三日間、宮城野駅・仙台総鉄での早朝チラシ配布と門前組合員立上り行動。二月七日、八日行動への一回以上の参加。一万円ペアと労働条件改善の個人署名の取組み。ジャンボ八ガキ作成・送付であり、期日を決め取組むこととした。

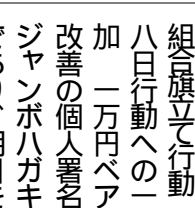
三月ダイヤ改正の支社交渉もあり、思つた通りに進まないが、一月末から本格化する。

包括的和解について。集会のもつ一つの議題として貨物会社の包括的和解についての報告を行ってきた。昨年五月の第一回中労委調査から、今年一月七日までの第九回調査までの流れ、

に組織拡大の活路を見出したい。

貨物宮城分会
岩井委員

春闘の取組み。一月二十三日の第三回執行委員会。今春闘の闘いをどう取組むか提起。



春闘の取組み。一月二十三日の第三回執行委員会。今春闘の闘いをどう取組むか提起。

貨物宮城分会
岩井委員

春闘の取組み。一月二十三日の第三回執行委員会。今春闘の闘いをどう取組むか提起。

方向性について報告し、組合員の意見を集約した。その内容は、納得がいかない。調印してもその通り進むかは分からない。我々は貨物会社から苛められているから反発しているだけ。今後の取組みに対する不安、等である。

今現場では、職責・職名を無視し、指示した事は何でも出来るのだという空気が作られ、「なぜ出来ないのか」と管理者から聞かれるなど、指揮命令系統が崩されている。また以前の施策により単身赴任を余儀なくされた方たちを元に戻すことが叶わない状況にあり、本当に和解してよいものかと考えるのは自分だけではないはず。和解では二%問題、パツチ着用処分問題、配転問題、昇進・昇格問題等で差別解消を求めているが、上部機関へは安易な和解にならないよう求めたい。

具体的な数字として、昇進・昇格では昨年の受験者数七十九名・合格者十三名、今年には百二十七名中三十一名であり、率にして十六・三%から二十二・六%と上がっている。ただ問題なのは我々は四十過ぎから合格していること。日賃労は三十歳前に合格しており、一周遅れは歴然。

また嘱託制度についても具体的にないが、嘱託者の組織化は当然だが、若い人をどう組織化するかが課題。若い人と話をする機会を作り、少しずつではあるが、呼びかけを行っている。

協定協約と活動方針案を承認

委員の質疑に対し、業務部・法対部など各専門部による答弁。また東日本本部による説明などが行われた後、地本大沼書記長が委員会での集約を行った【別掲】。

その後、協定・協約ならびに当面する活動方針(案)は満場の拍手で承認された。

書記長集約

十一名の委員から定期地方大会以降の具体的な運動経験に基づく討論、報告から方針案に対する補強をいただいた。

集約の前に何点かの質問に対し執行部側の考えを述べながら、全体的にはその後集約答弁をした。

江刺家委員、舟津委員会からアスベスト労災認定について「世論へ広げる取組みを」との意見をいただいた。第二十五回東日本本部拡大委員会での発言等を受け東日本本部は、現在総合車両センターを対象にしたチラシの作成を進めており、運動の成果を次の運動に結び付けていきたいとしている。



び付けていきたいとしている。佐々木委員からの「エルダー」再加入の手続きについて「地方代表者会議等でも議論されていたもので、東日本本部が整理し、「継続申込書」などを過日開催した全分会長会議で取り扱いは含め周知してきたところである。細部については地方本部と分会で相談しながら進めることとしている。また、所属分会については、今日までの経過の中で確認してきた通り、出向先に近い分会の所属を基本とし、現在の分会を選択する組合員については相談しながら対応したい。

佐藤委員からは労災申請の扱いについて意見があった。理解不足の管理者教育については支社へ指導を求めていく。申請マニュアル的なものについては検討させてもらいたい。労災申請については基本的な流れは共済福祉センターへ現場から労災報告をして、センターから病院用の用紙、労基署提出用の様式が現場に来て対応することになる。

勤務の取扱いについては、年休、病欠いずれについてはも労災認定された段階で勤務認定は「労災」に切り替わることとなる。また、東北決起集会時のデモ行進のルートについては今年、当初支社の周りを計画したが、学習会の会場の関係で一番町ルートになったことで理解いただきた。

赤間委員会から発言のあった「二十年史」の扱いについては、支社からの説明はない。この種の取組みは、会社が責任を持って取り組むことを前提に、当初執行委員会でも議論したが、記念に載せたい人もいれば、協力したくない組合員もいる。したがって組織的に対応する内容ではないと判断した。問題があれば上げてもらいたい。

八木沼委員からありまして自動昇格制度の扱い、十回以上受験の解消については制度の署名、アンケート調査に基づく要求、第一次要素として資料に添付している。署名の集約数を拡大し要求の前進につなげていくことが求められている。本田委員からは労金の通知について要望がありました。法の改正やコンプライアンス上の問題で本人通知しなければならぬもの。通知の方法についてはウェブ上の確認方法があり、通知がされない仕組みが選択出来るが、それでも一回だけは通知されるといふもの。具体的な説明は関係する労金が各会員へ行くことになっている。

一、JR不採用事件の早期解決に向けた取組みについて

今日までの経過、現状と課題についてはさまざまなお話、情宣等で共有化されていると考える。地方から出来る取り組み、今は一月、三月闘争の大衆行動を展開し、世論の風化をさせない取組みを進めている。

地元国会議員への要請、地方議会での意見書採択、各県段階で支部等の協力をいただきたい。

共闘組織との関係強化も重要。会津若松地区分会からの発言にあったように、共闘の仲間の苦労も共有化する、それらを含め交流の積み上げが必要である。そして引き続き組合員が出来る闘争団の生活支援について、物販、DLR基金カンパ、連帯する会の拡大など、の協力をお願いしたい。

二、二〇〇八年春闘、職場労働条件改善の取組みについて

各支部、分会で具体的に取組まれていることが委員会の発言を通し確認できたとと思う。ダイヤ改正事業についても要求をまとめ現場で解決できるものについては駅長との話し合いが行われている。また会社施設を利用し分会集会を開催する取組みも広がってきている。こうした春闘も五年目になり、今年の課題として地方本部は、職場会議室での集会を設定し、機関役員を集会に派遣し、現場に顔を出しながら国労を意識付けられることや、これまで差別され、萎縮している組合員を勇気付ける目的を持って取り組んでいる。良い面やマイナスイ面は議論しながら進めたい。ただ、全員が集会へ参加する条件としては有効のようであり、助役を除けば国労が多数の職場からは、分会で意思統一して

改善を求めれば無視できない状況だし、今はその展望がある」との報告があったように、その取組みの実践を進めていく。そして三月七日、八日の集会に多くの仲間が結集し、地域の仲間と連帯しながら二〇〇八年春闘を果敢に闘って行きたい。

三、組織強化・拡大について

一月十七日開催した全分会長会議などで、具体的取組みについて意思統一し、情勢と集中点について確認している。地方本部としても支社に対し新規採用者の扱いについて口頭による申入れをしている。仙台駅連分会から取組みの発言がされた。「国労加入をしつかり言おう」ということあり、郡山信通分会から退職者の現状から組織の危機感を確認する一方で、職場での関わり経験から信頼される組合になることへの意思統一がされ、そして職場を見れば助役すら「仕事は国労に聞け」という有利な状況にあることを共有化することが必要。組織対策会議等で提起されている具体的な行動を実践していく。

四、スト基金の扱いなどについて

東日本伊藤委員長から大枠の説明があり、大体理解されたと思う。詳しい内容については、二月十七日の各支部代表者会議の中で、

本部財政部長から報告をもらつ事になっている。また、三月中旬に職場討議資料を配布する準備を進めているというところで理解してもらいたい。不十分な点は多くあると思うが、引き続きJR不採用事件の早期解決と二〇〇八年春闘勝利、職場労働条件改善、組織の拡大に向け、その先頭で奮闘する決意を申し上げ、集約に変えたい。

