

流れを逃さず拡大へ!

第2回地本組織対策会議



No. 2525
2008年6月27日
発行責任者 橋本 昭二
編集責任者 武田 昌仙

六月二五日、地方本部は第二回組織対策会議をこころう会館において開催した。この会議では、新規採用者対策の取り組みを各支部や分会から報告し合い、中間総括を行うと同時に、今後の組みについて意思統一を図った。

集会は中島執行副委員長長の挨拶で開会し、主催者を代表して橋本委員長が挨拶述べた。

青年部より激励

激励にかけつけた東日本青年部からの報告では、「現在加入してきている青年は、国労の先輩の姿、他労組との違いを自分で見て判断し国労に加入している。かわいそうだと守れないと言うことではなく、職場のことをきちんと取り上げ自信を持って呼びかけてほしい」と訴えた。【別掲報告参照】

地方本部報告

地方本部後藤組織部長からは、新規採用者対策の中間総括と今後の取り組みについて以下の報告と提起がされた。

- ◆一、国労を取り巻く情勢について
- ◆一括和解以降、東労組一辺倒であった会社の対応は年々変化し、確実に組織状況に変化をもたらしている。
- ◆東労組の状況は浦和事

属予定職場で現場長に対し国労も指定するよう要請を行った。結果は入社一年目〜三年目の社員が指定され、国労の指定はなし。一方で東京ではグリーンスタッフの指導者に国労が指定される職場

青年部の現状と課題

東日本エリア内で青年部員は三五名で構成されており、その半数が今年度中に青年部を卒業してしまい、青年部運動は重要な局面を迎えています。

現在東日本青年部常任委員会では組織拡大について議論し、昨年は新規加入者との学習交流会を開催し、非正規雇用者の実態や「国労に来てどうでしたか」など意見・感想聴取の取組を行っています。

新採対策では個人情報保護法の制定により研修期間中の組合加入がありませんでした。そして昨年は東京、今年度は長野で新規採用者の加入を勝取る事が出来ました。

これは職場においての運動の成果だと考えます。私自身、入社した当初は東労組に所属をしておりましたが会社や組合に対して不満を抱くようになり、そんな中いつも相談に乗ってくれたのが国労の先輩でした。

入社した頃は国労に対し悪のイメージしか無かった私は(新入社員研修において)国鉄改革の授業が行われ、当時の労働者の写真を見せて「これだから倒産したのだ」といったような授業が行われていました。現在もこの様な授業を行っている様ですが、会社が言っている事は間違っているのでは?と感じ始めました。しかし中々決意できない自分自身の弱さもありました。四年目で「おかしいこととは、おかしい!」と言える国労で頑張りたいと決意し国労加入に至りました。

も始めている。
③入社式宣伝行動について
◆四月一日、大宮ソニックステイターでJR東日本入社式が開催。東日本本部は東京地本を中心に宣伝行動としてチラシ入り

ティッシュを八〇〇個配布。支社毎に対応が違い、受け取らない支社の社員も。会社に和解意義の周知徹底を図る必要がある。
④新入社員の見学配属と対応
◆事前に労組説明会を要

請し、全社的には説明会を行った職場、会社施設を借りた職場、時間外でも新採への説明会はさせない職場など対応に違い。
◆仙台支社では社会人・鉄道事業採用者共に他支社より一日早く現場配属

東日本青年部から提起

組織拡大の取り組みについてですが、現在会社の施策による「今後の駅のあり方」問題において駅職場にはグリーンスタッフ(契約社員)の導入が進んでいます。GSの彼らは更新が四回まで、つまり五年までしか勤める事が出来ない可能性がります。会社は数年勤続し、社会人採用の試験を受ければ正社員として採用すると言っていますが、実際はどの程度が採用されるのか不透明であり、使い捨てにされる可能性があります。

職場においては東労組の若手が私たちが様々な相談を持ちかけているのが実態であると思います。他労組の若手は現在の労働条件に不満を抱いているが、自分の組合に相談出来ない部分もあるのかもしれない。組織拡大は、分会の取り組みによってしか出来ません。職場において、どんなに小さな問題であっても要求を行い改善させなければならず、飲み会だけの交流では良い結果は生まれません!

また長野地本管内において、女性社員の加入がありました。女性社員の労働条件を考えた場合、その労働実態を軽視した合理化施策の実施が横行され続けています。労働条件の悪化に拍車がかかり、多くの健康被害が報告されています。これは、誰にも相談できない環境が作られた事が原因の一つであり、男女を問わず、人間らしく働ける様に改善していかねばなりません。

職場の問題を共有化し議論する必要があります。様々な課題に対し、どう問題意識を持てるのか、持たず事が出来るのか、重要な事ではないでしょうか。「加入をさせて差別されたらどうしよう?守ってやれるのか?」などの気持ちもあると思いますが、しかし今の状況に置かれていての方が可哀想だと思いませんか?

○六年十一月一日に東日本会社、そして今年の三月二七日には貨物会社の一括和解がありました。いまだに職場において温度差があると思えます。昇進試験において、職場では仕事の中心に存在しているが試験に合格しない組合員が存在する一

のかが重要ではないでしょうか。「加入をさせて差別されたらどうしよう?守ってやれるのか?」などの気持ちもあると思いますが、しかし今の状況に置かれていての方が可哀想だと思いませんか? 昨行われた学習交流会で出された意見は「守ってもらいたくて国労に来たんじゃない」との意見が多く出されました。先輩方の「守ってやれるのか?」という意見が私たち青年部の気持ちを冷ましてしまいます。組合員一人ひとりが職場で拡大の気持ちを持って頂きたいと思えます。私自身、微力ではありますが職場での取組の重要性を再認識すると共に、引き続き拡大への意識で奮闘したいと考えます。

し(土曜日の特休日など)、国労と接触させない状況を作り、また独身寮など国労が関わりにくいところを「一組合しかないから入るように」と促し加入させるなど、公平・公正な対応ではない。

◆しかしこれらの対応は、会社、他労組の焦りの現れでもあり、今後、和解の更なる周知徹底が重要になっている。また、労組選択の自由が出来る職場でなければ自由になることも訴えて行かなければならない。

◆今後組織戦は必至であり、説明会の開催や会社施設の利用を求め、新採に国労の説明が出来る場を作らなければならぬ。

◆各分会が現場長へ要請したことや、新採者への接触を図り加入に向けた行動の取り組みは、これからの組織運動に大きな自信と確信に結びついており、拡大に展望が持てるもの。

◆貨物会社との一括和解が成立し、貨物会社は公平に扱おうと表明したが、関東では研修場所の移動の際に日貨労が説明会を開催し加入をさせ、東北でも現場実習に入る日に日貨労が説明会を開催し、半強制的に加入をさせている。



◆これらは和解の約束を反故にしたものであり、本部が貨物会社に抗議。一方で加入用紙に印を押さない者もおり、本配属後の取り組みが重要といえる。

◆新規採用者の国労加入は長野の一名にとどまった。しかし各分会の行動によって拡大への自信と分会全体へ拡大の意識が広がりをみせた。新採対策の取り組みと同時に、東日本では四月、五月に新規採用者を含む七名の平成採用者の加入、貨物でも二名の平成採用者の加入があり、これまでにならぬ加入の流れが出来つつある。今回繋がりを作る事が出来た新採者やこの間関わりをもち続けている平成採用者の仲間、やむなく国労を離れていった仲間と関わりを持ちながら更なる拡大を勝ち取ろう。

①新採者の加入状況を把握し、次回の行動に生かす。
②仕事総点検運動を通して新採者の不安や悩みをつかみ、繋がり維持する努力をする。
③各支部は新採対策について中間総括を行い、今後の取り組みについて意思統一を図る。

④七月から八月を組織拡大月間とし、各分会は一名の拡大を目標に取り組みを強化する。

分会報告と全体交流

各分会からの報告として福島から二分会、宮城から三分会が報告を行った。

また全体交流では東日本本部からの報告と宮城と福島からそれぞれ取り組みの報告がされた。
※編集部より(各分会報告と全体交流の具体的内容と東日本本部の報告については割愛します。ご了承下さい)

まとめ

最後に後藤組織部長は「和解以降の拡大の流れは私たちが職場にこだわり運動の中で作ってきた情勢である。この流れを更に大きくするために自信を持って行動していくことを全体で確認しよう」と述べ集会をまとめて終了した。

退職

五月二七日

芳賀 恒一さん
若松地区(駅)

五月二八日

及川 信弘さん
小牛田運輸区

五月三〇日

鈴木 基さん
小牛田駅連

長い間お疲れ様でした

七月の日程など
退職・退職予定者学習慰労会

七月六日(日) 一五時

松島町 パレス松州

第一二回地本運輸協議会
定期委員会

七月二日(土)

一三時、JUNKY会館

山積する課題の克服へ全力を尽くそう

電気協議会が定期委員会

五月二四日、こくろう会館に於いて、第一四回国労

仙台地本電気協議会定期委員会が開催された。

委員会は大橋事務長の司会で開会し、議長には代田委員(郡山信通)を選出し議事に入った。

冒頭挨拶に立った千葉議長は「課題は山積するが、その一つひとつを丁寧に対応していかう」と参加の委員らに呼びかけた。【別掲】

来賓として東日本電気協議会から中沢議長、地方本部からは五十嵐業務部長がそれぞれの立場で問題提起とこれまでの闘いの経過などを報告した。

委員の発言から

◆今年三月に発生した仙台駅構内小田原東丁踏切の無遮断事故については、幸いにして重大に至らなかったが、非常に重大かつ深刻な問題である。

◆今年二月、奥羽本線米沢駅構内において、保守用車が在線中でありながら列車の進行可とした問題が発生している。これは輸送と保線の問題にならぬが、信号の問題と存在が全く無視をされている。輸送と保線・信通(信号)をトータルで議論しないと根本的対策は出ない。

◆五月二一日、奥羽本線かみのやま温泉、茂吉記念館前において発生した架線の断線事故では「設備メンテナンス体制の再構築」「メンテナンス合理化」の問題点がそのままだと現れた事象である。検査周期を延伸し、複数の設備を抱き合わせの検査方式にし、要員を極限まで削減してきた結果、支社は「自分の設備を責任を持って守る」と対策。しかしとても責任を持って

る検査のあり方にならぬ。むしろ未然防止対策から事後対処方式(事故が発生すると同種設備の一斉点検)に重点を置いてきた会社の問題がある。

◆至近距離検査における各職場の実態など調査を要請したい。

◆メンテナンス合理化は足かけ七年。電気職場の今後の展望はどうなのか。

◆技セとメセのあり方や年齢の断層化による技術力の継承問題。また首都圏だけでなく地方でも発生し続ける設備事故などに起因する輸送障害の問題。

新役員のみなさん

議長	千葉 薫
副議長	堀切 彰
事務局長	大橋 康
変電分科長	堀切彰(兼)
新幹線電力分科長	立山 昭仁
在来線電力分科長	橋本 幸一
通信分科長	梅宮 繁
新幹線信号分科長	佐々木 照
在来線信号分科長	小林 康広
貨物分科長	木元 敏彰
事務分科長	佐々木 茂
会計監査	佐藤 真
会計監査	長谷川義浩

千葉議長挨拶



◆昨年四月に定期委員会を開催し、「メンテナンス合理化の職場実態を再検証して労働条件の改善を図る」「出向者の連絡体制を確立し意見交換の場をつくる」「国労の弱体化・分断分裂策動を許さず、何でも話しあえる職場集いの開催」「解雇自由の道を開く労組法改正の阻止」をスローガンに職場からの闘いを進めてきた。

◆電気職場では、メンテナンス合理化が実施されて半年半が経過し、「技セとメセとの業務分担が曖昧」「専門特化による広範囲担当範囲。遠距離運転で疲れる」「先輩方の退職による技術力低下」「団交で整理した内容が反故」など職場実態調査から改善の要求も多く出され、団交において、共通項目に関して説明をしてきた。

◆貨物会社は、「新しい人事・賃金制度」を導入し、現行の「年功序列型」から「職能・成果主義」に改善しようとしている。地域別賃金や年令給の導入など業務能力だけでなく「会社への貢献度」を重視するものであり、組合差別へ繋がりがかねない。

また、保全センターの統合により出向や、遠距離通勤を強いられる状況。◆大量退職の結果、電気協議会も一〇〇名を割り込む状況だが、技術継承だけでなく中堅社員の技術力向上も急務の課題である。また国労組織の将来展望を見据え若年者の組織拡大も必要である。

◆遠距離通勤問題の解消など健康で安心して働き続ける職場環境も事故の再発防止や安全・安定輸送の構築には大切。本委員会が、職場・分会での活動と取組みを検証し、待遇改善や諸要求実現に向けた意思統一の場となるよう真摯な討議を要請する。

