



国労仙台

No. 2543
2009年2月20日
発行責任者 橋本 昭二
編集責任者 武田 昌仙

不平・不満を要求の柱に!

要求を明らかにし、諦めずに闘おう

国労は毎年「賃金・生活実態アンケート」を取り組み、組合員・家族の生活の実態から、春闘要求の大きな柱である「賃上げ獲得」の要求根拠を明らかにしてきた。同時に、「意見・要望」の欄には組合員の本音・生の声が続けられている。要求作りの参考と仲間の意識の確認の意味で、組合員の声を掲載した。

08賃金アンケートから

業務量軽減のない55才以上3割カット(貨物)は絶対反対。退職金を減らす第一基本給は即時廃止すべし。今は退職金で家も持てない。今の賃金生活ではマイカーの更新も出来ない。家族のために車は必要。何とか更新できる賃金を。今でも安いのに55・57才のカットは厳しいです。年金など老後が心配です。闘う労働組合の再構築! 闘争団も私たちも改めて解雇撤回のたたかいを! 名誉回復しなければ始まりません。ストライキで!

満55才以上の社員への基本給カット、第二基本給制度の廃止。エルダー社員希望者への待遇改善、自動昇給・昇格制度の導入。春闘での大幅賃上げ。要求額満額勝ち取るため、ストライキを含めた闘いをしたい。ストライキで闘う妻もいつまでも働けないので要求額も多くなりませんが、春闘で頑張っていくと思います。

55・57才での二回のカット減額はあまりにもひどい。とりあえず一回だけに。60才以降の出向先での賃金の大幅アップを。寒冷地手当は居住地で支給を。差別拡大となる試験制度の廃止。第一基本給の廃止。税金等の非消費支出が多額のため実質収入が減額され、生活が圧迫されている。減税するよう強く望む。合理化により要員不足。新採は時間が掛かる。昇進試験の結果の公開。エルダー社員の賃金では生活できない、退職金の食いついて生活している。当然、年金でも生活できない。第二基本給の廃止。本体的な延長。賃金減額制度廃止。出向は希望者のみとする。55才以上の賃金カットについて、業務内容・勤務時間も同じでありながら賃金だけカットされるのは納得できない。55才以上で仕事の効率が低下するのでしょいかそれを補うために要員を増やしている訳でもない。

1・23	東日本本部、委員長・書記長会議	1・29	地方代表者会議
1・27	総合車両センター業務改善提案	1・30	第179回拡大中央委員会
1・28	バス夏季ダイヤ改正提案	2・1	安全問題プロジェクト・業務部長合同会議
		2・3	第5回地方執行委員会
		2・7	東日本代表者会議
		2・11	東日本本部第26回拡大委員会
		2・14	アスベスト対策会議
			東日本本部組織部長会議

組合として、他企業の実態や裁判判例などを調査し改善してほしい。賃金カットである8万円は是非取り戻したい。55・57才の減額を早急に止める。第二基本給の廃止。試験制度を止め自動昇格制度に。特定組合への優遇を改善しろ。

55才の一割減、57才の二割減をなくすこと、または軽減してほしい。和解前も和解後も、差別扱いする会社の態度は変わらない。変わったのは組合上の姿勢。遠距離通勤の解消及びモニター制度改善。55・57才からの減額制度を廃止すること。第一基本給の廃止を是非とも重点要求として取り組まれたい。昇進昇格については自動昇格とされたい。寒冷地手当は「勤務地」ではなく「居住地」とすること。早急に団交等で是正すべき! 勤続25年で自動昇格「指導職」を。55・57才の減額廃止の取り組み強化を。エルダー社員希望者は全員希望地・希望職を目指し、労働条件改善の取り組み強化を。不採用問題、今度こそ解決を目指し大衆にアピールし春闘と合わせストライキを。

55才以上からの基本給減額は、子供の教育が終わらず一番金のかかる時で大変な痛手だ。仕事が制限される訳でないのだから、せめて据え置きにすべきだ。昇進試験の明確化! 活気、元気のあふれる運動を! 昇進試験が受けられる内に昇進昇格させてほしい。和解が実感できるよう頑張らましよう。自動昇格制度の導入、定年近くの賃金カット廃止。この様な調査は個人としてはあまり意味がないように思われやめてほしい。55・57才からの賃金カットの制度がある限り、基本給ベースを上げないと55才以降の生活が不安となり老後の備えもできない。食費の物価が上昇している分の賃上げを望む。55・57才以降一割、二割減と給料が減らされるが実際には10万円カットと同じダメージがある。身体が健康でもペアは15万円要求、最低でも10万円必要。55・57才のカット制度を廃止すべきであり、国労として強く求めてほしい。配偶者の収入は失業手当て期間限定の物です。4月から妻の失業、娘の専門学校、私の基本給5月から1割カットとトリプルパンチで大変です。会社には、せめて定年まで基本給はカットせず定期昇給も継続するよう切望します。

昨年からの原油価格の高騰により、灯油等の価格も値上げ状態が続いているので、寒冷地手当等の見直しを検討してほしい。和解後の取り組みは点検が不十分、支社・本社の現場への指導をもっとしてほしい。一番下の子供を大学に進ませたいが定年近くまで学費が掛かることから、自分たちの老後のことも考えたい。現在の仕事に従事しての定年延長。55・57才の賃金カットの廃止を要望します。55才からの減額を止めて欲しい。まだまだ家のローンが残っているのに収入減は生活が苦しい。55・57才からの賃金減額は業務仕事量に変わりは無いのだから改めるべきだ。エルダー社員の賃金は低すぎる。物価が上がれば上げるようにすべきだ。出向先の労働条件を変えるための具体的な取り組み方法を組合として考えるべきである。春闘はストライキで闘え。何故低回答でも抗議集会を開かないのか。国労は国労らしいたたかいはしないと。会社に擦り寄っても駄目です。組合員・社員のことを考えれば、一定までの自動昇格をしないと組合、会社のためにならない。国労幹部は、物価上昇分だけでも賃上げを! 昇進試験では20回受験しても不合格の組合員もいる。救済の措置を。

55才以上からの基本給減額は、子供の教育が終わらず一番金のかかる時で大変な痛手だ。仕事が制限される訳でないのだから、せめて据え置きにすべきだ。昇進試験の明確化! 活気、元気のあふれる運動を! 昇進試験が受けられる内に昇進昇格させてほしい。和解が実感できるよう頑張らましよう。自動昇格制度の導入、定年近くの賃金カット廃止。この様な調査は個人としてはあまり意味がないように思われやめてほしい。55・57才からの賃金カットの制度がある限り、基本給ベースを上げないと55才以降の生活が不安となり老後の備えもできない。食費の物価が上昇している分の賃上げを望む。55・57才以降一割、二割減と給料が減らされるが実際には10万円カットと同じダメージがある。身体が健康でもペアは15万円要求、最低でも10万円必要。55・57才のカット制度を廃止すべきであり、国労として強く求めてほしい。配偶者の収入は失業手当て期間限定の物です。4月から妻の失業、娘の専門学校、私の基本給5月から1割カットとトリプルパンチで大変です。会社には、せめて定年まで基本給はカットせず定期昇給も継続するよう切望します。

55・57才での基本給減額を早急に止められたい！定年まで昇給、ペアがあるべきです。仕事は年々増え、ダイヤ改正ごとに一人ひとりの仕事量が多く、電子化が進む中で商品も企画物が多く多様化が進み大変な状況です。労働環境の改善と要員の増、賃金の改善が早急に求められています。

職場の働かされ度、問題があっても余裕が無く見えなくされている。

今後多くの組合員がエルダーとして働くことになって行きますが、関連会社の労働条件の劣悪さが露呈しています。国労総体として労働条件の改善に向け労安法、労基法も活用しながら取り組む必要があると思います。国民生活の破壊は、自公政権で筆舌に尽くし難いものになっています。組織されている労働者として生活改善や制度政策要求実現に向けての闘いの方向性を示して行かなければなりません。不採用問題も、国民生活と一緒にあり共に闘う素地は一緒だと思います。

来年3月、10%の減額対象となり、ますます生活が苦しくなる。子供一人は今後、進学、就職、結婚等々多額の資金が必要となり、27年間かけてきた財形年金も解約した。自分の老後のことや今現在の生活も大切だ。これから賃金も上がらず減る一方の中で追り繰り返してあり、最低ラインの要求で記入しました。

出向して労働条件が厳しく60才前で退職している。

この先65才まで身体が持たない、労働条件改善を！

出向会社に管理者が出向し、自分の会社のように出向会社を変えようとしている。一年前、横の繋がり強化として組織統合を図った元に戻したりと、社員的生活設計（通勤等）を無視したものとなっている。和解以降の昇進試験においても、この間十数年受験しているが合格しない組合員がいる、救済措置を。

安全で安心して働き続けられる職場作りをお願いいたします。

年令の割に月給が安いと妻。

毎回アンケートの中身が変わらないので内容を充実させるようにして下さい。春闘をストライキで闘うべきであると思つ。

55才賃金30%カットを改めること。東日本並みに年金受給年まで社員と同等の扱いを取り組んで欲しい。今月は通勤手当が入っているため手取り総額が多くなっている。標準報酬額が大きくなり掛金も増となる。

嘱託社員の基本給を増額されたい。新規採用者より低いのは認められない。通勤手当でなく通勤定期を支給するよう要求された。遠距離通勤を解消するよう要求された。55才での30%カットは止めること。二年の通勤の約束が既に五年になる、転勤できる状況ではなかったがイヤなら辞めるといふことなのでOKした。現実的に一回も転勤したことがない人、ダイヤ

改正がらみの不足2名にも係わらず退職したい人を引き留めてまで私を元職場に帰さないのは何か理由があるのか聞いて頂きたい。

55才以上の賃金を元に戻して欲しい。

55才以上の賃金の減額を止めて欲しい。再雇用制度が出来ても地元で働く場所があまり無く、地元で働く場所を確保して欲しい。早く不採用問題を解決して欲しい。60才まで働き続けられる労働条件と安心して生活できる年金、医療制度を作つて欲しい。

年令的に将来を考えれば、健康問題以上に生活を支える賃金や年金が一番の心配事である。定年延長も再雇用制度の中身が全く現実味がなく、退職金・第二基本給の問題も含めて改善に向けて本気になって闘つて欲しい。この賃金アンケートを形ばかりの取り組みとせず、要求額の重みを受け止めて欲しい。

ガソリン高騰のため通勤手当が足りない、即刻上げて欲しい。

昇進試験改善の運動はやっているのでしょうか。そうであれば具体的な内容を機関誌に載せて下さい。

旅客会社並みのボーナスを支給されたい。貨物の労働条件は厳しいわりに賃金は最低である。これにはいろいろな原因があると思うが、もっと国労が提起した交通政策を前面に出して欲しいです。

55才からの賃金10%カットは廃止するよう強く要望

します。現在会社は、試験制度で昇進可能ですが、主任職まで自動昇格となるよう運動を進めて欲しい。

物価高、増税の中で賃金特に手取りがマイナスになっており、切り詰めに限界がきている。大幅な賃上げを全ての面で優先されたい。定年延長の希望と共に働き続けられる環境作りを早急な対応を希望します。

昇進差別を止めさせ、受験結果をガラス張りになせよう。

生活していく上での掛かるお金は少なくなる訳ではない、基本給減額カットは止めて欲しい。

自動昇格せよ。指導職主任職の社員はそれなりの仕事をやってもらわないとそれでなければ降格も考えてもらいたい。

不採用事件の早期解決のために、精一杯の取り組みを行うようお願いいたします。

第一基本給、賃金減額廃止。出向なし65才に定年延長を、遠距離通勤の廃止。子供の扶養手当を第一子4万円、第二子5万円、第三子10万円にされたい。

老後の備えに充当できる賃金体系にして欲しい。

マイライフプラン研修で退職金、年金計算の元になる賃金が安すぎる事を実感した。第二基本給の廃止研修は現場の業務を無視した計画や長期的なものに止めて欲しい。波動的な要員確保を守ることが前提であるべきだ。国労組合員の発言は高まっています。主任

加する国労組合員が増えることを要望します。

昇進試験についてももっと丁寧な討論を。

再雇用問題の第一は、JRで勤務することを基本として希望があれば出向に対応することとせよ。P社では我々のお金一切を面倒見なければならぬことと、JRとして我々のお金の面では対応していない。悪い言葉では「口ペラ」に他ならない。また、対国労差別が見え見えである。昇進試験は主任以上とせよ。電気係から主任まで同じ職務内容になっているので、電気・電技の職名を廃止し技術係とせよ。（電気係は入社半年まで、以降は電技とする制度とせよ）

ただただ生活費に喰われたい。

再雇用者への設問は別にして欲しい。扶養手当1万6千円、住宅手当5千円が無くされた。是非戻して欲しい。体力も気力も落ちていくのに何倍も働き16万2800円はどうしても納まれない。せめて現給保障として欲しい。出向会社の場合、テムス社員には支給されている責任者手当など一切付かない、何とかしたい。体調を崩すほどの仕事、この現状を何とかしたい。JR本体の皆さんにも考えて貰いたい。

ガソリン代等物価が上がりに生活上資金の要求が必要。春闘で賃上げ頑張つて貰いたい。

55才以降の賃金カットを止められたい、仙台の銀行

の判例等を参考に裁判等で闘えないでしょうか？

55・57才での賃金カットは早急に止めて貰いたい。配転、出向は個人の意見を十分に尊重すること。

現在51才、子供の進学と住宅ローンの返済を抱えて今後55才からの賃金カットは生活に重大な負担となる。何故同じ仕事をして賃金をカットするのか意味不明である。老後の備えなど話の他、多くのJR社員は同じ境遇であると思つています。

昇進試験の関係で、仕事は誰よりも出来30年近くも働き試験も10数回受けても受からないのはどう考えてもおかしい。勤務成績に特に問題がなければ一定の期間が経過すれば自動的に昇格する制度を早く確立させる必要があると思つています。

55・57才の基本給カットは廃止されたい。廃止しないならば義務を併せてカットして欲しい。教育訓練や勉強会は勤務時間内として欲しい。1047名の早期解決を望みます。

35才以上の独身者入寮または食事を可能にして貰いたい。ガソリン代の価格に合わせた寒冷地手当の支給を。食堂のメニュー、食材の充実化。ウォッシュレット、暖房便座の完備

55才（10%）、57才（20%）そして60才出向（50%）の賃金カットは納得が出来ない。経験年数の長い労働者を馬鹿にしたもの。直ぐに止めさせるべきだと思つ。若い人がいないために技術継承が心配だ。今から対

策をしないと出来ない。再雇用制度は使いたくても使えない。地元の働く場所を作るべきだ。

本社、支社の人と現場労働者との感覚の差がある。イベント、大会、発表会、勉強会など数多くあつて大変である。これらに出席しなくても、その分当日シワ寄せになっている。これからの年金問題はどの様になるか不安である。

昇進試験を受ける取り組みは全体的なものとしては無理がある。それは国労組合員が年令的に高令化していると言つことだ。自動昇格制度をしっかりと要求して欲しい。ガソリンの値上げにより通勤費は合わない。タイヤやオイルなど通勤に使う自動車の維持経費の一部も支払いを受けたい。ポイント融資装置など社員や利用者の声から設置を決めて欲しい。儲からない所には金を掛けられないと言つことを改めて欲しい。

12月31日

紺野一政さん
仙・宮運輸区分会
エルダー

驚頭 健二さん
仙石線駅連分会

本間 恒雄さん
仙台保線区分会
エルダー

佐久間 信行さん
会津若松地区分会

長い間お疲れ様でした

団 結 抵 抗 統 一