



国労仙台

No. 2578
2010年3月25日
発行責任者 橋本 昭二
編集責任者 武田 昌仙

特集 第121回地方委員会

委員の発言と執行部答弁

東北工事事務所分会 舟濤 委員



分会運動。1月30日に23回の定期大会を開催。遠くは青森、多くの単身赴任者が帰省せず参加。地本委員長から情勢を含めた挨拶を受け、また東北自動車支部の拡大報告に感動した。分会も条件は厳しいが、拡大行動に打って出なければならぬと認識を新たにされた。大会発言では業務上の問題点が多く出された。事務系では過日56歳の方が死亡。背景は要員不足であり、JR発足後、事務系社員は3名が現職死亡。職場検証が必要との訴え。

また若手社員は超勤が多いが、サービス残業。過去分会では労基署に相談した経過があるが、担当者は「利害関係がある本人の申告が原則」との見解であり、ここが最大の課題である。知恵を絞りたい。弁護士を招いた学習会が必要。

また各職場共通と思うが、国労差別に起因する、職制と年齢構成のひずみから、業務の問題点は組合員が解決せざるを得ない状況が多々あり、仕事総点検は重要。一昨年のエリア大会の書記長答弁で安全総点検運動とはJR就業規則が守られていないか、直外区分のあり方、運輸省令が守られていないか、輸送障害や事故の内容原因が立てられていないか。また、仕事総点検運動とは、日常的な業務の問題点、諸権利が守られていないか、年休消化など必要要員が適正かどうか、交渉経緯が守られているか、と答弁しているが、より具体的かつ噛み砕いた提起が必要である。



春闘。今春闘も厳しい情勢。全労連と労働運動総合研究所による国民春闘白書によれば、トヨタの内部留保は従業員1人あたり、4178万円、NTドコモは1億8755万円、JR東日本の内部留保は全体で2兆1708億円で社員一人当たり2992万円。支払能力は十分、しかし出させるには国民の包囲が必要。時給千円の賃上げは全体の賃金を引上げさせる上で重要な課題であり、パートや他労組との共闘による国民春闘再構築が求められている。

また、国労仙台総行動には、共に闘う労組に呼びかけ、他労組も交えた運動を展開すべき。

外注化反対の取組み。昨年10月、車両センター関係の検修業務の外注化、今年に入り設備・電気部門のメンテナンス体制の再提案。2月13日開催の東日本工務協第一回合理化対策会議で、東日本本部松井書記長は「ドライパーと車掌以外の全ての職場で外注化が進んでおり、背景には規制緩和と政策がある」と述べた。「この政策を転換させ外注化をやめさせるべきである。国労はなぜ規制緩和と外注化に反対するのか学習会等を開催し、意思統一の必要がある。職場の問題。東工所では設備メンテナンス構築実施、競合把握システム、線閉支援装置の導入時は、「支社で実施されることになった」と報告のみで、何ら組合に説明もなく実施された。これらを教訓に、今回の設備メンテナンス提案に対しては、工務の仲間と一緒に議論したい。現状の問題では、一建に出向した組合員が担当する工事が終了すると、次の現場に異動、自宅から百キロかけて毎日家用車で通勤していることが先日判明。会社に緊急に申し入れをし、宿の用意を求めている。

また、競合作業把握システムや線閉申し込み等では、工事区内の教育の不備により、関係する保技セ運転担当に迷惑を及ぼし、更には工事事務所での工事したマクラギ交換のデータ入力を事務の整理をせず保技セへ要請したことも判明。

更に昨年末の工務協の会議終了後の交流では、運転無事故表彰（就業規則138条3項）は工事区や建築技セは対象外であることを知った。土技セは対象であり、疑問が残る。執行委員会でも議論をしている。

交流を深めると様々見えてくるものもあり、今後も工務協と一緒に改善を図りたい。

貨物宮城分会
結城 委員



年末手当獲得と10春闘組織拡大の運動について。昨年11月2日、第3回分会全組合員集会を開催。発言では、「JRカード、09春闘、夏季手当、いずれも我々が納得できる回答ではない。なぜストライキで闘わないのか。抗議集会は支社前で出来ないのか」等の意見。年末手当獲得に向けた闘いで、各職場での現場長申し入れ、本社・支社へのFAX行動、本社へのガキ行動を決定し、闘いを展開。しかし会社の回答は1・575カ月という超低額回答であり、組合員からは「家のローンが支払えない、子供の教育費が出せない、生活が苦しい」と深刻な状況。12月12日分今大会での討論。保全職場からは「東青森改良工事に伴い出張が月2、3回発生。出張が多い」とクレームが多。そもそも合理化による青森の職場廃止が原因。クレームはおかど違いであり支社に申し入れを。検修職場からは「新採は多くいるが、ベテラン

検修要員が不足している」。また、「低額な夏季・年末手当により生活が非常に苦しい」「将来展望が持てない」「今こそストライキで闘うべきでないか」「本部に分会からストの要請を行っては」等の発言が。

10春闘については、12月17日第1回分会全組合員集会を開催し、各現場長申し入れ、本社・支社へのFAX・ガキ行動、宮城野駅・仙台機関区前での早朝門前チラシ配布行動、国労東北総決起集会、国労仙台総行動への参加、また職場でのストライキ体制の確立を分会全員で確認した。

今春闘では貨物労働者の声として、本部に対してストライキを踏まえた闘いを行うよう地本に要請する。

組織拡大。毎年、趣味の釣りを通じて交流を深めている。また忘年会にも参加があり、大いに盛り上がった。

国労青年部のアンケートにも協力をもらい、その中では、「年休が少ない、JRカードの復活、制服の貸与数増、ポーターアップ、賃金・手当の増額、職場内教育の充実、更衣室が狭い」等の要望が出された。分会も職場で解決できる問題は、積極的に業務打合せや現場長申し入れ等を利用して改善を図りたい。職場運動から、より一層青年との関わりを持ち、同時に闘う姿勢を見せることが組織拡大に繋がると考える。10春闘勝利に向け共に

闘おう。

車両メンテは、技術力継承問題と我々の労働条件変更とに分けて考えるべき。小牛田の仕業の要員は、毎月限定運転士6名、誘導係3名必要。実は限定運転士が8名、誘導係は1名だけ。誘導係の穴は限定運転士が代務で間に合わせ。誰かが休めば、技管がさらに代務をする状況。会社へは、誘導係2名の不足を指摘しているが、人がおらず養成不可。仮に外注化になれば、技管はJR本体に残り、代務要員が不在に。出向会社で要員を作りに。出向会社で要員を作りに。出向会社で要員を作りに。出向会社で要員を作りに。

郡山から佐藤勝雄さんと藤田香さんが遠距離通勤。佐藤さんは8年目、藤田さんは唯一の誘導係。この2名を小牛田で出向させるのか？現在は9時出勤、モニター通勤で間に合うが、Jテックの仕業は8時出勤であり新幹線通勤が不可。この2名をどう地元に戻すのか。出向になれば帰せないのでは。どうしても出向というのであれば、外注化前に帰し地元で出向



小牛田運輸区分会
佐藤 委員

誘導作業に関しては誘導手当が付くが、誘導した人に付く職能手当は誘導係の代務では、手当がつかない。限定運転士が誘導係を代務した場合、運転をしないので運転手当も付かなくなり、割に合わない代務。交番上、代務は分かつており、月割りで支給すべきという声が多い。

全社的に通勤手当の見直しをかけられてきている。乗務員は出勤が不規則であり、仙台付近から職場まで自動車通勤が認められていた。だが現在は、ほとんどの人が最寄駅にされ、通勤手当をゼロされた人も。しかし実際には、早朝出勤があり車で通勤せざるを得ず、実態に合わない。

会社は「無駄な経費削減」と主張するがそうではない。実態に合わせ直すこと。

新型車両の導入。11年に旧40系を120系に置き換える計画が無くなった。代わりに110系を転配してくる。仙台支社内を40系から110系の転配に置き換える計画だが、なぜ仙台支社だけ投げられたのか？更に18年度からは、陸東のエンジンを更新して延命をかけるという計画である。

110系は10年程度と言われているものを20年使う計画を支社は持つており、120系を導入する計画は白紙に。何故か。信濃川発電所問題で金が無くなったとも言われ

ているが、車両メンテを強硬する手段の一つにしているのでは。

車体科分会 阿部委員



支部の取組み

「グループ会社一体となつた業務体制の更なる推進」提案後の11月23日に支部大会を開催。大会総括と検修外注化に関する全役員会議を開催し、「職場と雇用を守る」、「鉄道輸送の品質と安全を守る」、「組織拡大」、「1047名の当事者の納得のいく解決」、「労働条件を守る」、「協会の安全と労働条件を守る」、「出向者を守る」、「遠距離通勤者を戻す」ことを意思統一。

2月2日、10日、5回に分けて職場集会を開催。意見では、「昨年の外注化では、作業の仕切りが曖昧なまま1年が経過。このまま進むのか」、「TKKでは契約がはつきりせず、後で金を請求せざるを得ない」、「外注会社では多能工化など労働条件が悪くなる」、「定年延長が一番悪い」、「TKKは人を採らないと言っており、外注化後も要員不足に。だが東北鉄機は採用している」、「委託の場合、作業入検指示書、重点工事等、指揮命令が上手くいかないのでは」、「2月

8日、ラップ作業を整理しない中で委託業務作業者が負傷している。「貨物車両所では予定通りに出陣しない。一服なしで作業し昨年より要員が多いのに遅れる。多くの人員を動かして班編成をするため教育と技術継承が出来ていない」等が出された。

今後の予定。配転者交流集会和支部全体集会を開催し、情勢認識と取組みの意思統一を図る。その上で、「ルールを守る運動」、「コンプライアンス点検摘発メモ活動」、「東労組合員及び協力会社労働者への働きかけ」、「門前チラシ等」、「他支部・分会・本部への要請」、「地域での働きかけチラシ配布行動」を展開したい。

今回の車両センター職場の合理化提案内容では、委託会社に技術とノウハウ、体力が整っていない。会社は現在の仕事と職場、社員も若年出向で丸ごと移行しようとしている。偽装請負が生じる恐れもあり、組合員には調査・点検・メモ活動を実施するよう指示。また首都圏の車両メーカーでは検修部門に人を採用せず、技術継承がなされておらず、また高年齢化（平均65歳）している。平均年齢65歳）している。平均年齢65歳）している。平均年齢65歳）している。

労働組合のあり方。参議院の国民生活・経済に関する調査会の参考人質疑（新聞記事）から、「仕事と生活の両立と調和（ワークライフバランス）の推進が企業業績を向上させる」について6

50社の聞き取り調査。しかし大企業では取組みにくく、自主性に任せている実態。労働法制改革と雇用システムの再構築では、日本では非正規社員が低コスト・解雇しやすい労働力と位置付けられているが、欧州では平等取り扱い原則により正規・非正規の処遇格差を認めず、国による生命・平等・最低生活を保障する法規制が必要と参考人は主張。

法規制が進まない要因として労組の役割が重要であると述べている。法を作ってもそこにその考えを持ち実行する人がいなければ実態は変わらないと論じている。連合の労使協調路線がもたらした結果でないか。JRにおいても「闘争」など労働者が行動することなどが少なく閉塞感があるのでは。考慮願いたい。

組立分会 桜井委員



団交。1月末、支社から業務提案があったが、本社と本部間で協議中のもの。本社・本部間で決まっていなかったものが支社の提案となつていて、団交無視、違反と考えるが見解を求める。賃金はJRエルダー、休日等、労働

条件は会社毎に決定されているのが現状。賃金と労働条件は一体と考えるが、劣悪な労働条件であつても物言えず働かなくてならぬ実態でないか。JRと出向先にしつかりとものを言わなければならぬし、そうしなければ解決しない。

人間ドック。通常3年に一回無料。出向者は該当しない。不明であるのを見解を求めたい。組織対策。我々の取り組みに対し、会社側も危機感を強め、対策をして

貨物福島分会 熊田委員



春闘時のデモ行進。是非支社前経由で願いたい。貨物は10年連続ベアゼ口であり、貨物社員はこれ以上我慢ならない。ストで闘つてもらいたいが、出来ないのであればせめて支社前で抗議のデモを希望する多くの声がある。

国鉄新聞2月13日、東京の笠井委員の発言「貨物経営状況はJR発足後最大のピンチであり、我々の賃金に影響を及ぼしている。結果多くの業務見直しや廃止が予想される」としている。会社は、「安全優先」と言うが、本社と支社、現場との乖離があるのはアンケート

でも明らか。郡山ターミナル。若手社員に対し、異動の打診がされている。また昨年12月頃から、月8日程度日勤を指定するが具体的な作業指示はされない。郡山は入れ換え業務の教育職場であり、ベテランに対し若手を張り付け、この状態では教育にならない。若手が乗務員試験を受けられるまで、過員状態が作られ、いつ配転させられるか不安になるので改善して欲しい。

1月12日、郡山保技セで線閉鎖作業。雪のため大幅にダイヤが乱れ、出来ないと云ったが、どうしてもしなければならぬという理由から現地見張り対応している。ルールがおかしいのでは。仙台工区と貨物の工務区の関係。郡山のレールの改良工事を行つているが、連絡が密に行われていない様子。信号扱いをしていないが、事故にならないか危惧している。何度も仙台工務区の助役に話をしたが、どうにもならない。地本から東日本に話をしてもらいた

仙台駅連合分会 昆野委員



3月13日ダイヤ改正、及び4月1日からあおば通りびゅうプラザ統合の提案に対する分会の取組み。1月28日に提案を受け、分会は2月6日と17日に職場集会を開催。作業ダイヤや職場環境の問題点を集約した。今後団交があるが、要求の実現に向け分会の取り組みを強化したい。

エルダー。北仙台駅勤務の庄司さんが、11年2月1日付けで、郡山ビジネス駅ねつとに再雇用。仙台から郡山への新幹線通勤になり、モニター通勤に伴い標準報酬額が上昇。結果健康保険・厚生年金・税金も増額となり、実質賃金が減少。本人は2月2日、北仙台駅長に対し書面で申し入れ。内容は、新幹線通勤に伴い標準報酬額のアップ額は、60歳から支給の老齢厚生年金に対する影響。年末に調整支給されるモニター通勤者への調整手当はエルダーに適用されるのか、の3点。現場長からの回答はあつたが、「社会保険事務所に聞くか支社の厚生グループに聞いてくれ」と明確

ではない。地本から支社に対し、最寄り駅である、「太子堂駅」になぜ採用にならなかったのか、解明と、今後このような状況にならないよう改善の要求を要請する。

JR不採用問題。2月中に出るとされる政府案の内容は、また国労の対応はどのようになるのか。

山形連合分会 堀内委員



主な経過と春闘総括。不採用問題の政治的な解決を求めていくにあたり、民主党の支持基盤である「連合」との関係が重要視することは理解する。だが、国鉄闘争の20年は、当時の中曽根が言った「国労を潰し、総評解散・社会党をなくし改憲に向かう」20年であることも総括すべき。連合の20年で、組織労働者は18%、春闘も連合の有力単産は生産性三原則・隔年春闘を提起。非正規労働者の増大と労働条件の低位標準化。定昇を賃上げといいい、10春闘も闘う前にベア・ゼロ宣言。民間中小零細企業は定昇がないところが多い。格差拡大に歯止めがかげられるとは思えない。

09春闘の総括から、生産性向上、効率化・合理化と正面から対抗してい

くことが必要。企業支援をし、企業を経由しての労働者の賃上げでなく、直接労働者側の購買力を高める制度やサービス、ネットと合わせ、職場や生活を基にした、国労が取り組む様々な要求作り等を広めることが大事である。その意味で多くの民間職場との交流を考慮し、地域での交流を広げてもらいたい。交流が理解を生み、共感を広げ大きな力に。

2・16集会。置賜共闘会議と国労山形県支部の呼びかけでバスで参加。議長は佐藤清蔵氏で全通出身。解決まで議長を継続したいと希望し、地域の仲間も共感。その土台は音威子府との交流が力になっていく。組織内では「組織拡大」で、外部では「交流」の重視を要請したい。

郡山駅連合分会
千葉委員

組織問題。遅参・私金補填等で、会社からは「また郡山か」と見られている。私金補填の理由は「高額過不足の事由書」を書きたくないから。管理者は若手社員の教育として「生活態度を改める」から先輩に「自分で勝手に判断するな」と「口だけ」



の指導。国労は「新採のサポーターに国労を付ける」と主張。組織面からも新採のサポーターになることは重要。

4月の新採獲得に向け、昨年を反省し一歩前に出られる運動を取組む。例えば国労主催の新採歓迎会の日程を会社に決定してもらおう。昨年の轍は踏まないつもりだ。

福島地区分会 山田委員



支部の取り組み。2月6日、春闘討論集会を郡山で開催し30名が参加（若松地区は雪のため運休が発生し不参加）。

共通の課題として、異常時の対応の違いが明らか。駅・運輸・通信・電力等の交流が必要と考え、異常時問題一本に絞った交流会を開催する予定。福島地区分会。駅・運輸・保線・電気。役員は分かるが、各組合員の顔が分からない。赤ポールの着用品で認識をしている。

2月22日、保線・電気班の交流会を開催。組合員間の交流を深め、より団結の強化を。

東北自動車宮城分会
兜森委員

バス会社の労働条件（福利厚生）。市営バス受託運営に伴い、地方出身者が仙台に集約されている。しかしバス会社には住宅や寮がなく、一般のアパートを会社の約半額補助で借りている状況。JR東日本の住宅や寮を借りられるように、自動車支部でも団交を要請するが、地本も東日本の直結の子会社の問題として支社の団交で取り上げてもらいたい。

バス会社社員は「JR」利用時は全額負担。内部留保金が2兆もあるようなので、せめてもの要求。粘り強く交渉願いたい。

執行部答弁

東日本松井書記長

運転無事故表彰。例えば設備関係職場の方が、月に一件線閉に從事した場合、1ポイント付き年間12ポイントとなる。ただし同月に何件行っても1ポイントのカウント扱い。年に何件從事したかではなく、月単位で管理する制度。平成15年12月末日で一旦整理されるべきであったがまだ整理ができていない。それぞれの支社で対応するとなっているが、あ

り方は説明の通り。現在制度改正の取組みを行っており、諸手当制度改善（褒賞規定）で扱いたい。車両投入計画。昨年の経営協議会でも「投入計画について、今後見直しがあるのか」という質問があった。会社は「投入計画は示しているが、若干のズレはある」という返答。

また東北で40系が淘汰されて110系に置き換わるとしても、車両がどこから来るのかは分からない。

その内容を入れてある。しっかりとした説明を求めていく。

出向先の労働条件の改善。言われる内容の認識は地本・業務部としてもある。今日までも改善要求を提出し、支社と交渉を行ってきた。

設備メンテナンスに関わるP社の問題、特に第一建設工業に関する問題は何度となく行ってきた。会社にはP社のおかしな実態を明らかにさせ、「指導とはならないが、しっかりと対応したい」と返答を受け、改善を図ってきた。今後エルダー職場の拡大も想定され、東日本全体の課題。首都圏の統合された駅の業務を委託されている会社に対して、直接申し入れをしている。地本もあり、結論的には東日本と同様の就業規則に改正したという話も聞く。声を上げ運動を作る。取組みを今後も継続する。

議案書に新幹線仙台駅構内での労災死亡事故を載せている。団交で会社は「施工方法は請負ったP社に任せている」と逃げたが、最終的には「機械はJRの持ち物であり、取り扱いについてはしっかりと教育し伝える」となった。労基署も同様の問題意識があり、支社に対して指導をした。それを受けて支社は通達を出し、内容は「貸与品があった場合は、安全に作業するために必要な事項を施工者に対し確実に伝えること」とである。まさに国労が指摘した内容を支社自らが出している現状。

「こうした運動の積み上げで、JR社員のみなならず、P社の労働条件向上や安全を共に築いていく考えである。」

岩井執行委員

アスベスト関係。電気機関車では、接触器のアーキシュートに一部含まれているが、固形であり飛散することはないと言われている。その他の部分についても疑いのある部分もあるが、現在走っている車両では含まれていないという支社の回答である。

宿舎関係については、東日本で多く見つかっている。貨物についても調査するよう伝えていく。

55歳からの3割賃金カット。支社段階ではなく、毎年本部が55歳以上の労働条件改善として本社に申し入れを行っている。今年も全社員を対象とした制度改善の署名を取組むので、社員の過半数の目標達成に向け取組みの強化を願いたい。

中島副委員長

ストが出来なければ支社前のデモを要請するという話。春闘事務局会議でも貨物の仲間からの要請にこたえるべく、検討した。結果的に支社を挟んだ道路がデモ行進の規制区域に指定されており、警察から許可が下りなかった。ただチラシ配布について、市内8箇所を取組むが、支社前の許可は受け付けられる予定。貨物の仲間を中心に取組みをお願いする予定である。

大沼業務部長

総合車両センター関係の交渉について。本社提案に先行して支社提案に含まれているとの指摘。過日団交に出席した幹事の交渉員からも会社に指摘し、「本社確認をす」との回答。また東日本本部にも報告し、一昨日提出した説明要求にも

11名の発言から集約し、答弁とする。舟濤委員より、組織拡大に打って出たいと発言。昨年の福島駅の問題もあるが、郡山駅の問題も、安全に作業するように、一歩踏み出した新採者対策の取組みを。貨物の納得のいかなない課題。結城委員、熊田委員からストライキで闘お

書記長集約

うという提起。エリア委員会で発言してきた。機会有る毎に伝えていく。小田運輸区の誘導の手当。この間の議論と経過は聞いています。仙台と東の運輸協議会で取り上げており、「専ら」という言葉一つで「支払う・支払わない」という制度の問題。改善に向け職場の諸課題と共に努力する。遠距離配転者の異動問題。希望者の名簿を毎年支社に提出しており、今年も行う。また機会ある毎に働きかけている。エルダーに関わる遠距離の異動。仙台から郡山ビジネスえきねっとへの再雇用。新幹線通勤での標準報酬額への反映は在来線通勤と同様であるとの会社回答。また本人にも現場長から伝えられたと聞いている。

しかし遠距離通勤であり、本人希望を尊重すべきと支社に求めていく。共闘。貴重な意見を賜った。支援共闘の皆さんに改めて御礼を申し上げます。バス問題。仙台市への業務委託問題など課題である。社宅や寮など制度問題も同様であり、改善の要求を上げていく。今後制度改善に向けては署名活動に全力を挙げていくと同時に、各職場で学習会等を取組む。

アスベスト。6月12日には山形県支部においてアスベスト対策委員会の会議を開催する予定。また日程は未定であるが、福島でもアスベスト関係の会議を開催予定。不採用問題の早期解決

JR不採用問題の解決にご支援を!

1987年4月1日、国鉄がJRに移行する際、国労・全動労などに所属していた8000名近い国鉄職員が、JR不採用とされ、その内の1047名が、3年後の1990年4月に解雇されました。

私達は、この出来事を不当な採用拒否・解雇であるとして、これまで労働委員会・裁判に訴えてきました。

裁判では、不当労働行為が認定され、慰謝料の支払いを命ずる判決も出されています。

⇒こそ! 政府の決断で

この問題は、単なる労働争議ではなく人権問題・課題であるとして、国連の専門機関であるILOは日本政府に対して「解決交渉の促進」の「勧告」を9回も行なっています。また、解決を要請する地方議会意見書の採択は、累計で全国825自治体1219議会決議に達しています。しかし、いまだ解決には至っていません。

私達は、雇用、年金受給権の回復と損害金、解決金の支払いなどの具体的な解決を求め、国土交通省と鉄道運輸機構に解決交渉のテーブルを設置し、政府の責任での解決を求めています。

「国労組合員」であることを理由に、不当に解雇された人は、闘争をつくり、自治体体制で対応しています。北海道・九州の厳しい雇用情勢の中で、アルバイトや物品販売等で生活をつないでいますが、年収は200万円に満たない切り詰めた生活となっています。

事件から23年がすぎました。当事者はもとより家族の精神的、経済的苦痛は筆舌に尽くしがたいものがあります。また平均年齢は、56歳をこえ、すでに60名の方が「解決」の報告を閉じさせています。

人道的立場から一も早い解決を求めています。皆さんの最後までのご支援、ご協力をお願いいたします。

国鉄労働組合仙台地方本部
ご意見をお寄せください 仙台市若林区新寺1丁目4-31
TEL 022-293-7460 メール kokurou-sendai@syd.odn.ne.jp

↓宮城県支部作成チラシ

10春闘仙台総行動用チラシ紹介

春闘事務局チラシ作成委員会作成

を指す闘い。昨年の11・26集会の成功を受けて、本年2・16中央集会ではこの間の到達点を確認し、この政治局面を活かし解決を図る決意である。本部指示に集中し、同時に継続して運動を積み上げていく。

春闘。一人一要求を基本に、職場集会や学習会など分会から支部まで多くの取組みがなされている。しっかりと集約し、職場の労働条件を始めた様々改善の取組みをお願います。

職場改善要求の取組みが組織の力になる。労働条件改善、安全・安定輸送確立の闘いなど、今集会で確認されたことを職場で実践し、改善を図る。

あなたはアスベストが「危険なもの」と意識していますか?

<h3>アスベストって何ですか?</h3> <p>アスベストは石棉と呼ばれる、天然の繊維状物質です。</p> <p>アスベストの繊維は、目に見えないほど細く、火や熱に強いという点、やわらかく呼吸性もあり加工しやすいので、繊維、布、糸の形で加工されて工業製品として使われています。</p> <p>青みがかったクロソライト、茶色いアモサイト、白いワスライルなどいろいろな種類があります。</p>	<h3>なぜ危険なの?</h3> <p>アスベストは熱や酸による腐食、腐食がありません。それゆえに耐火材料として使用されました。</p> <p>アスベストの繊維は、目に見えないほど細く、火や熱に強いという点、やわらかく呼吸性もあり加工しやすいので、繊維、布、糸の形で加工されて工業製品として使われています。</p> <p>青みがかったクロソライト、茶色いアモサイト、白いワスライルなどいろいろな種類があります。</p>	<h3>どこに使われているの?</h3> <p>船舶、半導体部品等耐火材料として使われています。</p> <p>アスベストの被害は、アスベストを使用している工場の従業員ばかりではありません。従業員の汚れた作業服を家庭に持ち帰り、それを洗濯した妻がアスベストにさらされ、罹患した例もあります。</p> <p>道路を走る車、鉄道を走る電車のブレーキにも使用され、ブレーキをかけるたびに撒き散らされたアスベストが、呼吸器に吸い込まれ、健康被害を及ぼす可能性があります。</p>	<h3>国労は目指しています!</h3> <p>私たち国鉄労働組合は、何よりも「人の生命と健康を大切に」することを第一に求め、アスベストによる健康被害の発生、業務災害認定は248名、そのうち157名の方が亡くなり(2009年6月現在)被害は拡大しています。</p> <p>アスベストによる健康への被害を、これ以上拡大させないために、「アスベスト使用の全面禁止」実現に向け、職場、地域から声を上げていきますよ。</p>
---	---	---	--

国鉄労働組合 仙台地方本部 2010年3月25日

こんな外注化許せます?

国民の財産奪う天下り

「合理化(効率化)」は、日本航空の再建問題でも耳にしました。しかし、企業は「合理化」の手段であり、労働者・利用者は「合理化」の犠牲者です。

その代表が国鉄の分割・民営化であり、尼崎の脱線転覆事故は、その典型です。そして、JRになって以降、過剰な労働条件を維持したままに、JRの労働者が「合理化」の犠牲者になっています。

何より国民の財産に注ぎたいものは、国鉄が民営化されたグループ会社(天下り)が勝手に持っていることです。本、国民の財産であり、天下りが勝手に持っていることが、お金の流れをどうするか、皆さんの手の中にある財産を奪われていくこと、国民の借金まで税金として支払われていくことは、皆さんの本心からの選択だったと思いませんか?

利用者の安全より、自分の懐を考えた会社幹部の施策が外注化の主体なのです。

安全 第一

国鉄労働組合仙台地方本部
ご意見をお寄せ下さい E-mail kokurou-sendai@syd.odn.ne.jp
TEL 022-293-7460 FAX 022-299-7435

↓福島県支部作成チラシ

働く者の雇用と生活の安定を 2010春闘

企業は社会的責任を問う

不況の悪循環を断ち切ろう!

アメリカに依存してきた日本経済は、金融危機によるアメリカ経済の影響の直撃を受けました。この不況の負担が全て私たち働くものに転嫁され、雇用・賃金が抑制され、消費需要が低下し、財政赤字は一時的な効果すらなく財政赤字だけが膨らんでいっています。今こそ企業は社会的責任を問われ、内部留保金を吐き出し、安定した雇用と生活を勝ち取る必要があり。

今春闘で、安心して生活できる賃金を!

今日の状況は明らか。労働者・国民の「働く権利」生きる権利という生存権が侵害されています。利益優先の成果主義賃金制度に反対し、パート・非正規雇用労働者を含む全ての労働者の賃金引き上げと雇用の安定の確保を勝ち取り、貧困格差社会を許さず、「働くものが報われる社会」を目指そうではありませんか。

国鉄労働組合仙台地方本部
ご意見をお寄せ下さい 仙台市若林区新寺1丁目4-31
TEL 022-293-7460 mail.kokurou-sendai@syd.odn.ne.jp

最近、JRが止まるの多いよね?

国労は会社に要求しています!

● 安全確保のための設備をJR本体に投資すること

● 設備の検査や修繕方法を社員に教育すること

● 設備の増設と必要な要員を配置すること

● 現場で働く社員の意見に耳を傾けること

● 全ての国民が安心して利用できる鉄道にすること

大量退職後、設備メンテナンスの職場では...

その理由は何?

● メンテナンスの現場で人が減らされ、事故現場到着まで時間がかかり

● 現場のメンテナンスは外注化され、直轄社員の技術力が低下している

● パテント技術者が少なく、現場で事故現場の指示や判断が出来ません

国鉄労働組合仙台地方本部
ご意見をお寄せ下さい E-mail kokurou-sendai@syd.odn.ne.jp
TEL 022-293-7460 FAX 022-299-7435

私たちは高速道路の無料化に反対です

地球にキビシイ!

温暖化

公共交通が衰退
マイカー利用が促進され、鉄道やバス・フェリーなどの公共交通の衰退や撤退の恐れが指摘されています。

雇用問題が発生
高速料金収収に関わる人たちの雇用がなくなり、グループ3万5千人の雇用問題に。

環境悪化を促進
高速道路料金の無料化により、利用率が向上すれば、CO2の排出量の増加は避けられず、温暖化対策に逆行してしまいます。

全国民への負担の軽減
高速道路料金が無料になっても維持費は減りません。高速道路を利用しない・車を使用しない人にも負担を求めるのは公正・公平でしょうか?

国鉄労働組合仙台地方本部
あなたの意見をお寄せ下さい TEL 022-293-7460
E-mail kokurou-sendai@syd.odn.ne.jp FAX 022-299-7435