

仲間の闘いに学び次につなげよう



No. 2679
2014年6月5日
発行責任者 大沼 元
編集責任者 武田 昌仙

2014年 春闘中間総括会議特集

地方本部は5月11日、仙台市青葉区中央市民センターにおいて14年春闘の中間総括会議を開催した。会議には各支部と分会代表が参加し、それぞれの機関においての総括を持ち寄り、賃金闘争をはじめ労働条件改善や組織問題など様々な角度から活発な意見交換を行い全体で総括した。

先進的取り組みに学ぶ

集会は地本歌川副委員長のあいさつで開会、主催者の地本大沼委員長は、「JRでは本州三社でベア獲得三島・貨物は定昇のみ。地本は職場から春闘を構築するため、大衆行動への組織の5割参加と一人一要求を集約し、現場長へ改善を求める取組みを追究。取組みの教訓点と反省を出し合い次の闘いへ活かそう」とし、大衆行動とその成果について確認を求めた。

各支部報告

宮城県支部

山田書記長

14春闘。一人ひとりが加える春闘を目指し、何が出来るのか、何をしていくべきかを明確にし、現場での話し合いも取り組まれた。大衆行動等。東北総決起集会や仙台総行動、また前段の早朝チラシ配布、貨物門前チラシ配布(3月10)12日。12日は支社前も)に参加。また3月13、14日は北部現業前でチラシ配布。延べ人数では過半数の組合員が何らかの形で行動参加。ベア要請及びベアゼロに対し抗議のジャンボガキを貨物会社に発送。東北支社には抗議FAX。国労本部にはスト要請書の発信。

5・25 エルダー・嘱託社員交流会
5・26 東日本電気協議会交流会

3月7日東北総決起集会でのエリア委員長あいさつで、初めからストなしの発言は闘う姿勢が問われる。スケジュールの話は事前から準備していれば問題ないこと。貨物組合員の中には期末手当の低額回答により住宅ローンが支払えない、また子供の進学を諦めたとの声も。本気で闘う姿勢を。仙台分連協を中心に、新採配属日に北部現業前でチラシ配布行動を実施。業務委託問題。委託駅が間もなく60駅に。チラシ配布を取組むので協力を。支部の取組み。6月28日被災者を励ます集い、7月13日、エルダー・嘱託組合員激励交流会。

エルダー社員の要求集約は昨年よりスムーズに。課題は労働条件改善に向けてう反映させるか。現場長要請。支部は総務課へ要請。分会は3分会が実施。日常・通年の取組みが大切。学習会・大衆行動。地本役員を招き会社施設で学習会。3月3日支部総決起集会96人、7日東北総決起集会45人。仙台総行動41人が参加。3工場交流会も開催。通常2日に渡る行動が1日に集約され、集中した取組に評価も。

組織強化・拡大。昨年、希望の加入が。日常の仲間との関わり合いの大切さを学んだ。若手との交流も支部・分会で創意工夫した取組みを行う。

14年春闘経過。支部は2月の春闘討論集会以。組合員の生活実態に根ざした要求の作成。労働条件改善を柱に職場から春闘構築を図る。等。項目の方針を提起。3月7日、8日の大衆行動にも精力的に取組んだ。5月10日、支部の全分会・全班交流会を開催し春闘総括を実施。組織強化・拡大。2月1日、公家さんが加入。普段の仲間の関わり合いが重要。現在他労組が再編の動き。取組みを強めている。

仙総所支部

高橋書記長

検修合理化。13年度総合車セ業務改善に対する見極め交渉。組合の追求に対し、「反省を活かす」との声を引き出す。14年度業務改善提案を受け、支部業務部長会議で解明要求を作成。郡工支部と摺り合わせし交渉。現場と支社の温度差を指摘するも、逆に現場のやり取りを問われた。現場長にしっかりと伝える体制作りが大事。

14春闘。1月に支部闘争委員会を設置し一人一要求、春闘総行動への参加、現場長要請行動、機関紙活動の強化など決定。

5・27 地方委員長・書記長会議
5・29 第1回地本選挙管理委員会

新規採用者獲得の取組み。組合説明を実施した職場もあるが厳しい環境。放射能問題。支部は放射能対策委員会を立上げており、線量測定を定期的に実施し、データを基に交渉すべく取組みを継続中。6月28日、冬期対策振り返り交流会を予定。除雪を取り巻く職場環境を中心に議論する予定。

山形県支部新庄駅連 若野執行委員長
職場要求。冬期間は除雪等で大変なため、研修出張を低減し、また年休が取れない若手社員もおり、他労組分会長と共に駅長と話し合いを持った。更に若手社員の超勤の慢性化解消と若手にプロジェクト会議等が集中しているのを分散化を要請(他2労組代表と自分の3人で駅長と話し合い)。労働条件の改善は難かし、設備・環境改善は進んでいる。

郡工支部 橋本執行委員長
14年度業務改善提案。委託する各業務について7月教育、10月実施の内容。2月小集会を開催し議論。解明交渉を経ての基本交渉では、合理化に伴う車両の品質低下や偽装請負、出向の強要等の問題、外注化業務の問題点を追求。賃金格差。旅客会社と比較し労働条件が格段に低い状態が20年以上継続。貨物郡山車両所では昨年から今年にかけて5人が若年退職。賃金格差に対する闘いは、分割・民営という国策に対する闘い。敵よりも一日長く、粘り強く闘う。

組織強化・拡大。現場実習生の歓迎会実施などつながりは拡大。東日本の新規採用者に対し支部と分会が門前で歓迎行動。結果は出ていないが、今後の働きかけで拡大の芽を作りたい。強制配転者を戻す取り組み。「異動から13年」「通勤時間が往復6時間」等精神的・肉体的にも限界。2月に配転・出向者交流会を開催、要求実現のため互いに奮闘することを誓い統一。

反原発と放射線対策。3月の反原発福島県民大集会では実行委員会に参加。地域の労組と連携し集会を成功に。

東日本本部佐藤書記長あいさつ

1.14春闘

東日本本部は3月に国労要求の一万円のベア+消費税アップ分の3%上乗せ要求を提出。政治がベアを企業に要請する情勢の中で、ストで闘えという声も承知している。

指令権は本部にあるが、各社の状況や体力差もあり一律に指令を出せないのも事実。今春闘で準備指令が出せなかったのは、時間的制約もあったが、会社毎の交渉日程の違いもある。よってストを除く闘いで臨むことを中央戦術委員会や地方代表者会議で確認。

貨物会社については本部に交渉権があり、東日本本部等は貨物協議会と共に要請の形で各支社へ。夏季手当については年度末決算を踏まえての要求。結果は所定昇給額の1/4、夏季手当は2.8ヶ月+一万円。要求からかけ離れていたが、国労の指定日に回答してきたことなど総合的に判断し17日に妥結に至った。人事賃金制度では更なる格差を生み出したと言える。

「上位職に厚い」制度であり今後の要求の組立に考慮が必要。

2.組織強化・拡大
昨年大会以降、本日まで28人拡大、これまでにないペース。JR本体だけでなくG(グループ)会社など幅広い範囲からの拡大は、国労は全体を考慮している証。更なる拡大に期待。他労組と会社、また労組内の問題で新たな状況も生まれており、しっかり対応することが必要。

3.G会社における労使間協約
JR東日本ステーションサービスという首都圏を中心に発足した駅関係のG会社と国労の労使間協約の締結に向け進めている。今後G会社は地方へ波及していくと考えられ、しっかりと対応していく。

4.労働条件改善
労働協約改訂の取組みを実施してきた。これまで他労組と会社の協約=就業規則であったが、協約を締結したからには組織力を付け、改善の取組みの強化をしていく。

春闘。2月の全体集会で運動の方向性を確認。3日間の門前チラシ配布行動には旅客の仲間も多く参加し力に。現場長交渉、支社・本社FAX、社長へのジャンボ八ガキ、貨物署名、本部へスト要請FAX。東北総決起集会には組織の過半数、また3月20日には宮城野駅北門で貨物組合員13人を含む参加者総数60人の集会。

春闘中間総括。分会アンケートでは
分会行動について、「分会で決めたことはやり切れた」「他労組を巻き込んだ宣伝行動が必要」「回答日の抗議行動はFAXのみ。工夫が必要」「早朝チラシは旅客の仲間が参加し力に」「上部機関への要望」「15年間ベアゼロに対し、何らかの抗議活動が必要」「スト権は何のためにあるのか」「本部・エリア・地本役員に貨物組合員の生の声を聞いてもらいたい」「ストで闘うべき」「議員要請行動も大事だが、会社に対して具体的な行動を提起すべき」「各種要請については回答を求めべき」

その他、「3月7日のエリア委員長発言。ストについて時間的制約を話したがもつと前段で準備を。ストを除くではなく、ストを背景にした行動をすべき」「委員長の戦術会議での発言は理解に苦しむ。今こそストで闘うべきではないのか」など。

分会は5月22日に第2回全体集会で春闘総括と夏期手当獲得に向け意気統一する。新採対策。支社からは現場配属日まで勧誘は待たずとくれと連絡。しかしその前に他労組が加入させたことが明らかに。約束は守られず。

若松地区分会
歌川書記長
春闘と職場改善。先輩や同僚が退職を迎えている。年金などまだ働き生活を支えていかなければならないのに、「退職がうらやましい。俺も早く辞めたい」「60で辞める」の声が多い。事実、収入の当てなく60歳や若年で辞める人。「介護や家族の世話」は理由の第一、第三で、本当は職場の人間関係、仕事、通勤等、私たちの足元の問題。執行委員会を中心に班会でも節目節目に討論され要求も整理。職場によっては若手も巻き込み話し、国労が会社とやり取りし、団交でも取り上げ改善されている。一方、要求が集約されても分会に話がない、職場で分会に話していないなど、上部機関に取組みを任せ、自分では手を付けない状況も。班任せにしない班会の開催を目指す。分会で議論している仲間の事象。本人希望とは別の駅に異動発令がされようとしているAさん、運転事故で日勤教育、エルダー配属

が福島県の提示がされたBさん、住宅支援金が会社の通知漏れにより支払われないCさんの事。取組みを強化してもらいたい。
組織強・拡大。駅・車掌班を始め、通信・保線も若手との交流を増やしている。郡山地区から配転者が戻り取組に厚みがある。
貨物の賃金格差。旅客の分会内にも低賃金や通勤旅費に苦労している組合員、エルダー組合員の低賃金、そこを聞えないと格差是正に繋がらない。日常的な取組に。
宮城県支部
秋山執行委員長
春闘。ベア一万円にこだわるといふ話をエリア、地方委員会話していたが。今回の賃上げをベアをベアと言えぬのか。一律でなく職名によって違う金額を国労として認めるのか。議論が必要。
回答指定日に回答はあったが、土日を含んで月曜日に妥結。職場では回答すら分らず、抗議行動すら出ない状態。貨物は妥結まで期間があつて様々な取組みが出来た。
旅客は若干の賃上げがあつたが、職場では運動が進まなず、年度末の業務に追われ残業をせざるを得ない実態。
3月7日の集会。来賓が来ている中で、国労は日程が取れないからストの確立が出来なかつたという話はどつが。しっかり日程をとつて調整を意見を聞き判断をすべき。来春闘に向けてストも含めた具体的取組みを要請する。
組対費。経過ではスト基金を凍結したのはあくまで緊急措置。昨年の全国大会で戻すと決めたのだからその通り実施せよ。引きずらず、早急に整理を。
支部はスト要請、組対費の扱い等について本部要請したが返答がない。説明を求めるといふ話も。
貨物福島分会
橋本書記長
(文書報告)
春闘。政府自ら経済界に賃上げ要請する異例な情勢、貨物は15年連続ベア・ゼロを阻止すべく、現場長申し入れ、ジャンボ八ガキ、FAX、署名など取組む。2月には県支部主催で「貨物激励集会」が持たれ旅客の仲間と交流が。
結果はベア・ゼロ回答。この状況で、郡車セでは貨物労組5人若年退職。郡夕でも2人が去り、間もなく若手1人が退職の予定。青年に夢と希望を与えられず、一般社員から管理者まで落胆と絶望、ローン支払い等、将来真っ暗。モチベーションが低下し、安全・安定輸送の確保に影響が。事実事故も多発。
「ストで闘え」「なぜこんなに格差か」という意見がある。国労は単一組織客・貨一体で奮闘し合おう。

2月、平成26年度夏季ダイヤ提案。組合は61項目の要求を提出しその後解明交渉につなげたい。

東北自動車支部 北山執行委員長

職場から国労は働くものの利益のために闘う組合であることを示し、組織拡大につなげたい。

支部情報を東日本本部のHPの仙台地本のページに掲載開始。組合員以外にも見てもらっている。福島県分会では情報綴りを新設したが、乗務員の出入り口から外れた箇所。姑息な対応。宮城交通の北陸道の事故。

貨物宮城分会 内田執行委員長

バス東北発足以来、初めて賃金交渉を実施。創意工夫しながら一歩ずつ運動を進める。

翌日、会社は現場に諸注意等を示すも、従前通りの内容であり問題。
3月7日の行動には7割の組合員が参加し、行動終了後に執行委員会と組織拡大の取り組みを実施。
今年は契約社員からバス社員への登用が例年より多い。自己都合退職者が増加勤務変更の常態化、事故での教育、検討会で責められる、パワハラ。
バス東北発足以来、初めて賃金交渉を実施。創意工夫しながら一歩ずつ運動を進める。

春闘。2月の全体集会で運動の方向性を確認。3日間の門前チラシ配布行動には旅客の仲間も多く参加し力に。現場長交渉、支社・本社FAX、社長へのジャンボ八ガキ、貨物署名、本部へスト要請FAX。東北総決起集会には組織の過半数、また3月20日には宮城野駅北門で貨物組合員13人を含む参加者総数60人の集会。

春闘中間総括。分会アンケートでは
分会行動について、「分会で決めたことはやり切れた」「他労組を巻き込んだ宣伝行動が必要」「回答日の抗議行動はFAXのみ。工夫が必要」「早朝チラシは旅客の仲間が参加し力に」「上部機関への要望」「15年間ベアゼロに対し、何らかの抗議活動が必要」「スト権は何のためにあるのか」「本部・エリア・地本役員に貨物組合員の生の声を聞いてもらいたい」「ストで闘うべき」「議員要請行動も大事だが、会社に対して具体的な行動を提起すべき」「各種要請については回答を求めべき」

その他、「3月7日のエリア委員長発言。ストについて時間的制約を話したがもつと前段で準備を。ストを除くではなく、ストを背景にした行動をすべき」「委員長の戦術会議での発言は理解に苦しむ。今こそストで闘うべきではないのか」など。

分会は5月22日に第2回全体集会で春闘総括と夏期手当獲得に向け意気統一する。新採対策。支社からは現場配属日まで勧誘は待たずとくれと連絡。しかしその前に他労組が加入させたことが明らかに。約束は守られず。

若松地区分会
歌川書記長
春闘と職場改善。先輩や同僚が退職を迎えている。年金などまだ働き生活を支えていかなければならないのに、「退職がうらやましい。俺も早く辞めたい」「60で辞める」の声が多い。事実、収入の当てなく60歳や若年で辞める人。「介護や家族の世話」は理由の第一、第三で、本当は職場の人間関係、仕事、通勤等、私たちの足元の問題。執行委員会を中心に班会でも節目節目に討論され要求も整理。職場によっては若手も巻き込み話し、国労が会社とやり取りし、団交でも取り上げ改善されている。一方、要求が集約されても分会に話がない、職場で分会に話していないなど、上部機関に取組みを任せ、自分では手を付けない状況も。班任せにしない班会の開催を目指す。分会で議論している仲間の事象。本人希望とは別の駅に異動発令がされようとしているAさん、運転事故で日勤教育、エルダー配属