



# 国労せんだい

No. 2730  
2017年2月10日  
発行責任者 大沼 元  
編集責任者 武田昌仙

1 1 1 1 1 1  
28 17 16 14 13 8  
15

17春闘勝利活動家交流集会  
第4回地方執行委員会  
地本組織対策会議  
団交（職業事務体制見直し・申12号）  
第2回春闘事務局会議  
第187回拡大中央委員会

## 奮闘する仲間への闘いに学ぶ

### 活動家交流集会

地方本部は1月8日、仙台市内ホテル法華クラブにおいて「2017年春闘勝利活動家交流集会」を開催した。会議には各支部と分会代表が参加し、賃金闘争をはじめ労働条件改善や組織問題など活発な意見交換を行い、今年一年の闘う方向性を全体で確認した。

集会の前段として、一般財団法人国鉄労働会館の取組みとして、地方労働講座が開催され、大沼地方部長が、地本委員長としての立場を兼ねて以下のあいさつを述べた。

#### 労働条件改善は労働者の団結で

①義援金のお礼。一昨年11月、労災事故で亡くなった渡辺組合員のご遺族に義援金を過日届けてきた。大変感謝され、「ぜひ皆様にお礼を」と預かった。取組みに感謝しお礼の報告をする。  
②政治情勢。昨年7月参院選は野党共闘など一定の成果もあつたが、憲法審査会の再開、高江のヘリパッド建設強行、原発被災者への保証打ち切り等、人権無視の暴挙が。労組の基本は経済闘争ではあるが、法律

に無関係ではない。弱者の立場に立ち、労働者保護の政策実現、護憲、平和、人権、環境を守る運動を進める。総選挙等、組合員・家族の理解と協力を。  
③国労の運動課題。エルダー問題の改善、業務委託職場での安全・サービス低下の改善が急務。委託先との窓口設置と合わせ具体的改善の取組みを進める。  
一括和解から10年、「国労差別をしない」が定着しつつある。昇進・人事異動でも前進面が確認されている。今後懸案事項の支社越えの扱いに集中し取組む。  
④組織拡大。この一、二年は大きく前進。山形、宮城、福島で20代組合員の誕生と30代主任職も加入。昨年3月の郡山駅の5人拡大は組合員に勇気を与えた。若手組合員に組織を引き継げるよう最大限の努力をする。

#### 国労も格差是正に力を

⑤春闘。14年から3年連続ベア実施。トランプ効果で円安・株高基調に変化し輸出産業に追い風が。安倍政権は財界にベア要請をしたが、2%程度のベアでは実質賃金はマイナス。我々は春闘の意義を再確認し、賃上げを含めた労働条件改善は労働者の団結で求めている。意思統一してきた取組み課題を実践し、17春闘を現場から作り上げよう。



講演する月間労働組合松上編集長

続いての労働講座では、「月刊労働組合」編集長の松上隆明氏から「17春闘情勢と私たちの課題」と題した講演が行われた。松上氏は、「首相ですら『賃上げ』『同一労働同一賃金』を口にせざるを得ない状況。『超』長時間労働と中小企業や非正規の賃金格差にあぐらをかいてきた結果、国際競争力も急低下。日本資本主義の行き詰まりとそれを打開できないアベノミクスは完全破綻した」と喝破。また今後資本が狙う「働き方改革」として、りそなグループの例を挙げ

て解説。企業は、労働時間や異動の要件を満たすものだけを正社員とし、限定のある社員は賞与や退職金、福利厚生で差をつける待遇とし、「格差を正当化」する手法が今後大手のスタンダードになると予測。一方で、労働者間の格差を許してきたのは労働運動の停滞にあるとして、JAM（旧全金・産別労組）や全港湾労組の格差を乗り越える取組みを紹介した。結びに、国労に対しても非正規との格差について改善を図るため更に力を入れてもらいたいと激励があつた。

#### 東日本本部提起と職場からの報告

昼食休憩後には、東日本本部佐藤書記長から①16年

▼珪砂問題。発がん物質が含まれ、仙台電車区分会で調査報告がされているが、その後の経過は。現場では珪砂使用に変化なし。エリア本部は力を入れて対処を。  
▼委託職場問題。駅は半数以上委託化。プロパー社員は社割・乗車証なしでJR社員と同じ業務。またTS S社員がJR窓口に逆出向されて、現在第4陣が1月から勤務。いずれ委託されるのかという不安もあるが経過は。この間5、6人の若いTS S社員が退職を余儀なくされている。国労として委託先会社の労働条件改善のための取組みとそのための窓口設置を。

▼17春闘。貨物は17年連続ベアゼロ、東日本は回答指定日が大幅遅れ。支部はチラシ配布行動や抗議ファックス、ジャンボはがき送付等様々な取組みを実施。しかし前に進まない状況が続いており、17春闘はストを配置して闘うという決意を東日本本部に要請する。同時にストは労働者の当然の権利であり、なぜスト権があるのか等、エリア本部にオルグを要請したい。

▼12月10日から常磐線、小高から仙台まで開通。ただ山下駅のトイレに手洗いがなかった。管理駅に話し、調査するとなつたが、見過ごしそうなことも含めしっかりと点検し闘いに活かすことが必要だ。

▼支部大会発言では、課題・問題点は浮彫りになる一方、運動の前進に向けた発言は少なかつた。高齢化に伴いモチベーションの低下は否めず、課題は多い。  
▼各分会大会から。郡山駅連合では、昨年加入した5人のうち4人から発言が。共通しているのはどの部署も忙しく働かされていること。要員不足で非番で会議に出席するなど大変だ。仲間同士でも「出札からみて改札は楽でいい」という思いのズレが。大変さは一緒であり、どちらも良くしていくことが必要。

▼平和もいいが、職場改善が基本」という若手の意識。間違いないが、両輪の意識をどう作るか。  
▼貨物福島。保守用車や抑止手配のルールがJR東の規定に統一され混乱が。会社間での打ち合わせ内容が現場に伝わっていないのが原因。55歳3割カットと60歳で2回目の減額にシヨック。人間だから業務に見合った賃金でなければやる気が出ない。フロント業務は嘱託の助役が夜勤をするほど要員不足。嘱託に頼っていること自体おかしい。経営陣の先見性が欠けている。全てその場しのぎの対応。二百人の募集に全くの定員割れ。企業資質を見透かされている。手待ち時間に会話もなく気分は重い。

▼会津若松地区。遠距離通勤者は手当の上限があり、

#### 職場改善と平和問題は車の両輪

▼珪砂問題。発がん物質が含まれ、仙台電車区分会で調査報告がされているが、その後の経過は。現場では珪砂使用に変化なし。エリア本部は力を入れて対処を。  
▼委託職場問題。駅は半数以上委託化。プロパー社員は社割・乗車証なしでJR社員と同じ業務。またTS S社員がJR窓口に逆出向されて、現在第4陣が1月から勤務。いずれ委託されるのかという不安もあるが経過は。この間5、6人の若いTS S社員が退職を余儀なくされている。国労として委託先会社の労働条件改善のための取組みとそのための窓口設置を。  
▼17春闘。貨物は17年連続ベアゼロ、東日本は回答指定日が大幅遅れ。支部はチラシ配布行動や抗議ファックス、ジャンボはがき送付等様々な取組みを実施。しかし前に進まない状況が続いており、17春闘はストを配置して闘うという決意を東日本本部に要請する。同時にストは労働者の当然の権利であり、なぜスト権があるのか等、エリア本部にオルグを要請したい。  
▼12月10日から常磐線、小高から仙台まで開通。ただ山下駅のトイレに手洗いがなかった。管理駅に話し、調査するとなつたが、見過ごしそうなことも含めしっかりと点検し闘いに活かすことが必要だ。

# 発言に対する答弁等

## 地本歌川業務部長

▼タブレット。持ち帰れという指導なのか。支社は持ち帰りの強制はしていないと言っている。

▼福島駅。現役出向は9人では。現状では現役出向中の方が、そのままその職場に残るようだ。

## 東日本本部佐藤書記長

▼エルダー再雇用。それ特化した交渉はしていない。労働契約法20条の関係で申3号を昨年9月に提出し、その中でエルダー・20条・定年延長に関する考え方を求めている。交渉の基本は各支社と地方本部。提示含めルールに則らない場合、また一発提示にならないように本社に求めている。問題があれば改めて投げかける。

▼契約法20条。法律論で会社と議論はしていない。最高裁判決が出るまで会社は立ち行かない状況だという話はしている。

▼ベア。3年連続であり、金額の問題もあるが、4年、5年と定着させることが重要。指定日。指定し求めている以上、守らせる取組みを重視する。

▼協約改定の事前の資料配布が遅れているのは事実。スケジュール感を持ってやる。

割に合わない。ピックロモの除雪は止めてもらいたい。会津川口は冬期要求の安全通路が作られることに。車掌職場、テクノ会津若松にエルダー提示。会社の「若松地区に雇用先はない」発言に、組合員が問題にし、分会で共有化してきたことは大きい。仙建工業では要員不足で月8〜12回の夜勤。土木では四季島乗り入れホーム改良で6連夜も。

▼郡山設備。出向者は業務に忙殺され、組合活動との両立が困難で葛藤。出向先では、プロパー超勤百時間でも98時間に改ざんされる。交通事故も多発。非番で次の仕事の段取りのため、家ではなく職場に戻りたいという心理は問題。P社はキヤパ不足でも、とにかく受注。一人で複数の仕事を担当。連夜は常識、精神的・体力的限界の中で現場に。上手くいって当たり前、何か起きれば責任追及され、都度、守れないルールが増えていく。トラブル

の芽は減らず、確実に増えている。

▼エルダー連絡会を立上げ。機関ではないが、職場改善に貢献。

●東北自動車支部  
北山委員長

組織は少数だが工夫をこらして要求の多数派へ

▼バス東北総社員数520人。組合員10人、7職場に分散。支部情報を活用し、他労組組合員と情報交換。

▼国労の存在感を示す意味でも夏季・冬季ダイヤ要求で改善を図る取組みが重要。他労組から聞いた要求を形として示すという意味で乗務員室置いておいた。なくなる補充足し、繰り返し。また現場長と交渉した内容を記載した情報も同様確認すると「いい内容ですね」の声。具体的には長距離行路の改善や宿泊環境の改善。そうした中で、署名

が取組みやすくなった。

▼酒気帯び勤務が続発、職場の不満と無関係ではない。

▼低賃金故の若年退職。他社とは手当の額が違う。百万の増加の見込みで見切りをつけたとも。今後も続く様子であり、結果として要員不足を招いている。

▼他職場を回り交流を続けてきた。ある契約社員の声に耳を傾けたが、その職場要求にそうした意見が反映されておらず残念。しっかりと要求をつかみ反映していく取組みがなければ拡大はおぼつかない。

▼12月9日で常磐線バス代行輸送が終了、4億の減収に。年間の動力費に相当する額であり、より労働強化がされる懸念が。

▼旅客の命に直結する職場であり、安全問題・労働条件改善に向けしっかりと取り組む。

## 全体討論

◆支部闘争委員会を設置し

て春闘を闘う。

◆業務改善。業務委託で提案された内容と違う形で業務委託が進められようとしている。地本と相談しながら対応していく。

◆委託に伴い出向はないと会社は回答。しかし他労組、国労組合員に現職出向の打診。希望を尊重し対応する。

◆教育と技術継承問題も重要な課題。安全な車両を提示するため話し合いながら進めていく。(仙建支部)

●JR発足30年。分会では分会30年の歩みと個人総括をして、冊子化を目指す。

●エルダー提示。5月に再雇用を迎える方に提示なし。交渉状況は。

●労働契約法20条。現状が分かれれば。(仙台建築)

■福島地区駅。10人が現役出向。今後退職時、現場に残れるのか不安。

■福島運輸区でタブレットを自宅に持ち帰るように指導。破損・紛失・業務関係情報管理など疑問。(福島地区)

▼エリア書記長の「回答指定期にこだわりたい」との話。我々の要求額に近付ける取組みが必要。この間の待ちの交渉では運動が進まなかったという総括が必要。

地方・地域で取り組める具体的な取組みの提起を。

▼労働協約改定。申から交渉まで3〜4ヶ月を要している。職場では、問題が次々発生しており、スピード感を持つよう働きかけを。

▼組織問題。支部内で若年退職者が続出。転勤異動後に退職するケースも。分会と連絡を密にするよう支部も取組みが地本にも要請する。(宮城県支部)

◆労災死亡事故の渡辺さんのご遺族に対する義援金は254機関から412万6千7百円。取組みに感謝。

◆職場では会話も含め良い雰囲気だが、一度線路上に上れば危険と隣り合わせ。職場の雰囲気や断り切れぬ若手を諫める場面も。オンラインの切り替えは大切。

◆電力若手の推進力を得て、新採説明会を開催。後に芋煮会でも交流。次年度も拡大に向けて取組みを実践していく。(郡山設備)

●分会大会で「みんなで考え、みんなで行動」をスローガンにして意思統一。

●労働条件改善の取組み。他労組からも意見を聞き、去年は現場長と3回の話し合いをした。今年も取組み。超勤問題。分会で議論を重ね、様々な考えはあるが、命令を受けてからの業務が定着し組合員の超勤は大幅減。一方他労組若手は本来業務以外の業務が多く残業せざるを得ない状況。超勤時間を調査し所長等に話している。今後も継続する。

●12月提案の土木・建築業務改善。分会で議論し解明要求20項目を集約。提案は合理化を進めP社に依存していく内容。将来展望に関する問題であり、職場の声を聞き交渉に力を。

●組織強化・拡大。職場問題を中心に根気強く関わっていく。(仙台建築)

■新庄運輸区管理者らが回送中のつばさの清掃業務をしたようだが事実関係は。

■エルダー提示。今年6月退職予定の組合員にまだ提示なし。早急に。

■支社越え異動。秋田からの配転者は、地元エルダーを希望してもかなわず退職する方も。エルダー提示の際、地元希望地への再雇用の道を。(新庄連合)

▼支部忘年会に他労組若手が参加し懇親を深め、年末には支部事務所でも交流。若手の声を掴む取組みを継続し、拡大に結び付けたい。(山形連合)

◆エルダー問題が大きな課題。郡総、17年退職者40数人でエルダー希望は39人。郡総内の受け皿は半数程度と聞く。残りは：。

◆職場再編。2月に職場統合、その後も引き続き最終的に現場と計画部門の二つに。退職者40数名に新採が4〜5人という数字でも明らかで外注化する意図だ。

◆組織問題。若手は組合を特に気にせず意識もしていないよう逆で難しい。本来業務以外で負担が大きく、会社に改善させなければと話をしている。

◆昇進試験。若手でも合否に差が。その結果に気まずい雰囲気も生じている。かつては自動昇格(貨物会社はある)があったというこ

とも教えていく。

◆強制配転者、現職では小田原から佐藤さんが戻った。(郡工支部)

●愛子駅。仙山線は気象状況・自然災害で遅れ多発。管理駅も遅れた場合の対処が大変。風・雪・落ち葉対策の要求や放送では、仙台駅からの放送復活が必要。国見駅と陸前落合駅は委託駅だが起床報告が愛子に。忙しい時間帯で制約が生じるのでやめさせたい。

●今月から賃金2%カットに。全く同じ業務内容であり納得がいけない。既にカットされた方々の回復の取組みも必要。これまで活動に積極的ではなかったが、今後頑張りたい。(仙台駅連合)

■貨物会社は、鉄道部門の黒字化を理由にこの3年間、期末手当の超低額回答と17年ベアゼロ。鉄道事業の黒字化は熊本地震や北海道台風の影響で困難だが、全社的には70数億の経常利益が予想されている。

■要求獲得のため、ストありきではないが、背景にという要請をしてきた。だが、新経営計画では経営自立に向け今後も賃金抑制するとしており、この状況で春闘や期末手当を闘わなければならない。

「回答が良くなければストで闘う」という体制・構えを整えるためにも、エリア・地本が地域・分会にオールドに入ることを要請する。(貨物宮城)