

第74回定期地方大会特集号



国労せんだい

No. 2768
2019年12月20日
発行責任者 小樽山広幸
編集責任者 鈴木久幸

大会代議員の全発言を掲載

9月22日に開催した、第74回定期地方大会の概要については、既に国労仙台2767号において報告されているが、今号では、全代議員の発言を掲載する。

仙台電車区分会

古川代議員

▼職場労働条件改善。テクノ東営業所（以下会社）での車両外板清掃の洗浄剤。昨年は、劇物扱いの洗浄剤について、健康被害や環境汚染を問題にし、労基署への申告や仙台市環境課への水質調査依頼を取組むなどして中止させることができた。

しかし会社は一年経過した4月に新たな洗浄剤の使用を提案。説明会を開くと言うものの、新洗浄剤を使用して作業するビデオを見せるだけのもの。
洗浄剤の安全データシートとリスクアセスメントの実施を求めた。後日資料は回覧されたが、説明がないため説明会を求めた。
6月によく説明会が開かれたが、安全シートとリスクアセスメントには触れず、作業手順書を読み上げただけ。
身体洗浄については可能であるとしたものの、先の洗浄剤同様、健康被害の恐れがあり説明に具体性を欠いたため、安全衛生委員会の審議内容の公表を求めた。

ってきた。会社は今回のM&Eを今後10年を考えているようだが、地本が持ち得ている情報と考えを聞かせてもらいたい。
▼質問。本部が仙台で説明した5年ビジョンの学習会の際、春闘に関して、「スト行使の有無は戦術委員会での総合的判断」と話された。それに対し、どういう戦術であったのかを質問すると、「エリア本部を通じて地本に返す」ということであった。地本へ回答はあったのか。

仙総台車分会

渡辺代議員

▼19春闘。昨年12月から一人一要求の取り組みを行い、今回は若手にアンケート用紙を配布し7人から回答を得た。その後「社員の意見を要望を聞いてもらいたい」と告げたところ、「来週なら空いている」と言われ、3月開催予定を急遽、1月27日に26項目1時間半程度話し合った。

職環要求では、JRの詰所に加湿器が数台設置され、またJRTMの詰所の冷水器がうがい器付の冷水器に交換されるなど改善が見られ、こうした内容を会社施設での全体集会で報告し意思統一してきた。
▼エルダー職場改善。支部は労働条件改善に向けて分会毎に集会を開催。中でもJRTM台車センターの軸バネ検修職場が劣悪となり、後日、支部の労働安全衛生委員（労安）と各分会の委員、またJRTMの社員代表になった神山氏にも参加してもらい現場組合員から説明を受けた。

軸バネのボルトを外す作業では、16mmもあるインパクトを持って作業するため腰への負担が大きく、手への振動と騒音がもの凄いとのこと。またバネを持ち上げる作業では、小さい方が12mm、大きい方が28mmもあり、朝、指が開かない状況。その後支部労安で確認し、神山氏がJRTMの安全衛生委員会で軸バネ検修の問題点を指摘。所長は「直ぐに改善する」との返事。ただ昨年指摘した軸箱検修ラインも会社は改善すると言いつつ未だ改善されておらず、今後も粘り強く取り組む。

▼エルダー提示。会社の提示が守られていない。8月末退職の組合員に8月に入ってから提示。しかも首に持病があり、重量物が持てない会社で申告していたにも関わらず、東北ロジへの提示をしてきた。本人は退職目前にして受けざるを得なかったが、ギリギリの提示かつ本人の体調を考慮しないやり方に憤りを感じた。また来年3月に退職を迎える方にも提示がない。

JR本体に残す選択肢の拡大を会社に強く求めるようエリア本部と地本に要請する。
▼アスベスト。支部・分会にアスベスト対策委員会を設置し、特殊健康診断の受診結果の集約や地本学習会への参加要請、また健康管理手帳取得に向けた取り組みを行ってきた。
この間、手帳は支部で11人、分会で3人が取得。今後エルダー終了を迎える組合員が増加する中、この取り組みはますます重要に。支部は名簿を作成し、手帳取得を希望する組合員へは、支部で用意した取得に必要な書類を手渡す取り組みを行っている。
健康管理手帳を取得すると、退職またはエルダー終了後も年2回の健康診断を無料受診出来るので、健康管理のために継続して取り組む。地本からのアドバンスの強化を要請する。

伊藤代議員

建築分会

▼労働条件改善。分会は組合員と技セ内社員の超勤実態を調査し、要員要求の根拠としている。
その上で現場長には3人以上の要員が不足していると指摘。現場長は、支社に言っているがどうにもならないとの話。
建築技セは、職場過半数を占める組合員がいない状態が一昨年からあり、今年で代表者選挙は3回目だ。
立候補して国労の主張を訴えること、超勤で苦しむ若手を仕事や業研に追われる状況から解放しようと分会長が立候補してきた。

分会は2年続けて副所長が立候補してきたため、今年には会社の意向を酌む副所長の立候補は不適正だと投げかけ、情報による訴えをしてきた結果、今年若手主任が立候補。国労は月間20時間の上限で締結する意向を示し、掲示板の活用と若手への投票依頼をしてきたが敗れた。だが社友会規則に36代表選挙のためと謳っているのは会社の意向に沿っているということであり、ここを問題にしていきたい。
また育休中の社員も投票したとされているが、誰も見かけていない。
次回は選挙管理委員会の設置を求めるとともに社友

呼びかけティッシュも役員だけでなく組合員にも協力してもらい、通常の取り組みとしてきた。
分会の年間行事である旗開きや定期大会、慰労会、暑気払いや芋煮会等を開催し、若手やOBにも声掛けし幅広い年齢層で交流を続けてきた。
3月の新旧役員慰労会では、組合説明会も行い、JR東日本の組織状況や国労の取り組み、組合の必要性などについて説明し、新幹線の安全・安定輸送のためにも国労に加入してもらいたいと呼びかけてきた。
結果は出ていないがこうした取り組みを継続していくことが拡大に繋がると確信している。

会にくさびを打ちたい。
▼エルダー提示問題。
技セでは再雇用で退職された方や病気休職、育休が生じて後補充せず、他のテーブルから担務変更などして対応してきた。

しかし今年度の再雇用希望者へは「本体エルダーは採用しない」と現場長が発言。万一そうなれば会社が示している標準数より3人少ない要員に。
提案のない合理化であり分会は現場長に要請文を提出。話し合いを持つが、現場では平行線なので地本に団交を要請中。

提示については本部・本社間で「コミュニケーションを取る」「スケジュール通りに出来るようにする」と約束しているが、支社では守られていない。
この問題について、闘い方として、①団交の申し入れ、②苦情処理の取り組み、③街宣行動、支社長への抗議文の提出、④ストの実施、など貨物の運動に学びあらゆる行動の提起を要請する。

弁護士は、「最初から労働者が断ることを期待して、労働者が受け入れられないような不合理な条件を提示し雇用を継続しなかった場合は違法になる可能性がある」と言っている。
そのような提示をさせない運動の提起を要請したい。
▼組織対策行動費の使途について。
一昨年の大会でも発言したが、一定の制約が必要であると述べた。
執行委員会でも議論すると

の回答であったが、議論の内容を聞く機会がなかったので尋ねたい。
▼ストについて。支部は指名または拠点ストの要請をしてきた。
議案書のP20にもあるが、「上部機関に報告している」ということは、地本でも議論し、支部と同様の考えで上部機関に報告していると思える。またP25に「ストを背景とした交渉スタイルの構築に向け」とある。今春闘では、ストに入らないと中央闘争委員会でも決定したが、非公認とある。しかしその内容を組合員に知らせる、説明責任があると思うが考えを聞かせてもらいたい。
▼東北総合サービスの労働使間の取り扱いに関する協定。引き延ばされ組合員の減少を待っているかの様。要請書、抗議文、街頭宣伝等出来ることを何でもやっていこう。
効き目があるかどうかはやってみたいとわからない。効果があるまで何回でも取り組んだ方が良いと考えないか。

労働実態。利用者の長い列と長時間着座で誤発行・誤発売が非常に多い。
4月にはプロパー社員がみどりの窓口にて6人、新幹線南口に4人が配属になった。全員女性であり、見習い中に2人が退職した。
また9月からみどりの窓口の業務ができなくなり、あおば通駅で仕事をしている。原因は明らかでないが、休憩室や更衣室が本体と一緒に閉鎖されている。
委託を急ぐあまり、女性の寝室がないなど、準備が不十分なままのスタートが原因だ。
分会は、プロパー社員を交えての執行委員会やレクリエーション、食事会等を通じて問題点や改善点を聞き取り、直接ブロック長に訴えてきたが問題は山積み。訴えているのか。
昨年の大会、また地方委員会でも昨年度内の締結を約束している。
一年経過し今なお未締結なのはなぜなのか答弁を求めた。

結果は254対82票で敗れはしたが、82票は営業部門の大半が投票したことによる。営業部門の社員が現状を変えてほしいという期待の現れでないか。
敗れはしたものの大きな成果と考える。
▼駅の業務委託が進み、運転取扱を除きほぼ委託駅になった。
また駅の営業時間の変更により朝は駅員が居るが、夜は不在の駅も多く、「高校生の溜まり場になっている」「困っている時に尋ねられない」「車椅子での乗降時に駅員が居ない」等の苦情も多くなっている。
これ以上の合理化を阻止するための運動の提起を要請する。

▼プロパー社員からの言葉を紹介する。
「皆さん時間がないと諦めていませんか。まだまだ大丈夫です。私も頑張りますので一人でも多くの仲間を増やしてください。お願いします」
▼東北総合サービスの労働使間の取り扱いに関する協定。引き延ばされ組合員の減少を待っているかの様。要請書、抗議文、街頭宣伝等出来ることを何でもやっていこう。
効き目があるかどうかはやってみたいとわからない。効果があるまで何回でも取り組んだ方が良いと考えないか。

昨年加入した女性組合員を守るためにも必要だ。
東北総合サービスの労働条件は大変であり、仲間は組合とその運動を見ている。組織拡大のためにも早急な取り組みを要請する。
▼36職場代表選挙。
東北総合サービスでは8月に実施され、大友分会長が立候補。対立候補者は仙台営業所の副所長。

不安が解消されつつあると思ふ。次を目指して頑張る。
▼春闘。春闘総決起集会には22人中20人が参加。一方、現場長との話し合いが2年間間されておらず再度取り組みたい。
春闘におけるストライキ。上部機関での一票投票はほぼ賛成、貨物宮城分会は何年もストで春闘を闘う旨の意思を上部機関に伝えていた。信通分会も来春闘のストについて今から議論していく。
▼エルダー制度。現在本体エルダーが技セに3人、P社に1人、年度内には本体とP社に1人ずつ配属の予定。
来年度は3人が60歳を迎えるが、4月時点で行った面談で意思表示した箇所へのスケジュール通りに提示させるよう言っていく。
一番の問題は賃金。基本給が退職時の50%、調整手当の加算でやっと60%超過。調整手当は期末手当には該当せず、通勤手当以外は無しで、年収レベルで50%を超えるのがやっと。
そこで高齢者雇用安定法により、再雇用の賃金が、現役時の75%未満の場合はハローワークから雇用継続給付金として支給される。しかし超勤や夜勤で収入が増加した場合、その分給付金が減額される。
仮に1万円超勤しても7千円が減額され、3千円しか収入にならない仕組みだ。昨年からは本体エルダー制度が実施されているが、責任や業務の軽減もなく現職時と変わらない。
また出向エルダーは本体より厳しい労働実態の中、連夜作業や超勤対応が多くある。働いた分がきちんと収入に反映されないエルダーの賃金制度は許せない。
働き方改革でも「同一労働・同一賃金」が謳われている。最低でも現役時の75%以上の賃上げに向けた闘いを要請する。
▼電気部門の変革2022。
昨春秋、在来線と新幹線を分離し新幹線は支社を離れ本社統括になると話が出てきて、その後組合に提案。国労は基本要請・解明要求で交渉を行ってきたが、地本内では、信通では、技セが二つから一つに、メセは津若松、白河、古川は廃止に。若松と古川エリアはP社が検査と障害対応をしていくことになった。
今年8月には若松が先行して廃止となり、組合員2人が出向に。これから冬期を迎え障害も多くなるのでしっかりと検証していく。
新幹線では仙台支社のみメセ三か所の廃止が決まっているが、新メセのエリアと要員も不明で決まっているのは在幹の振り分けだけ。
これまで新幹線の設備に一切携わっていない人も一週間程度の研修で業務に就くことになるが、これが究極の安全を追求する事なのか。
首都圏を除くと仙台支社は他の支社より設備数は多いが、他支社より少ない要員で対応するのは無理がある。

仙台駅連合分会 安達代議員

職場状況。分会組合員は20人で現職は8人、東北総合サービスのプロパー社員2人、エルダー10人。現職エルダーの発令も出た。
2月に仙台駅みどりの窓口が委託されたが、委託前と委託後は全く変わらない

田中代議員

組織強化・拡大。分会では18年に2人、今年1人の拡大が出来た。
これは、春闘総決起集会や各種交流会、工務関係の合理化の学習会、団交の報告会等に毎回声をかけ徐々に参加者が増え、分会活動が理解されてきたからと考える。またこれまでの「不利益があるのでは」という

仙台信通区分会 田中代議員

再度の見直し交渉に向けて、職場でも問題点の討議をして要求を整理したい。地本の更なる協力を要請する。
▼新幹線部門の切り離し。支社から離れて本社の統括本部になると聞かすが、組合員はどのような組織形態になるのか。
▼5年ビジョン。本部から説明があった。自分の受け止めは財政の事が中心で、5年後に国労がどういった意識や運動をしていくのかが理解できなかった。書記の方々の退職金については勿論対処しなければならぬ問題。
労働組合がその機関で働く方に退職金を含む賃金を支払えないのは言語道断、否定はしない。
ただし安易にスト基金の取り崩しに向かうのはどうか。数年前にもスト基金の一部を組織拡大費に振り替えた経緯もあるが、そもそもスト基金は組合費とは別にその目的の為に徴収したものであり、貴重な資金。十分な時間をかけた慎重な討議が必要でなかったか。少なくとも大会代議員の投票ではなく、全組合員の投票を行うべき事案と思う。またその使途についても運用同様、慎重さを求めたい。そうでなければスト基金は全て目的外の事に使われ5年後には何も残ら

長谷川代議員

再度の見直し交渉に向けて、職場でも問題点の討議をして要求を整理したい。地本の更なる協力を要請する。
▼新幹線部門の切り離し。支社から離れて本社の統括本部になると聞かすが、組合員はどのような組織形態になるのか。
▼5年ビジョン。本部から説明があった。自分の受け止めは財政の事が中心で、5年後に国労がどういった意識や運動をしていくのかが理解できなかった。書記の方々の退職金については勿論対処しなければならぬ問題。
労働組合がその機関で働く方に退職金を含む賃金を支払えないのは言語道断、否定はしない。
ただし安易にスト基金の取り崩しに向かうのはどうか。数年前にもスト基金の一部を組織拡大費に振り替えた経緯もあるが、そもそもスト基金は組合費とは別にその目的の為に徴収したものであり、貴重な資金。十分な時間をかけた慎重な討議が必要でなかったか。少なくとも大会代議員の投票ではなく、全組合員の投票を行うべき事案と思う。またその使途についても運用同様、慎重さを求めたい。そうでなければスト基金は全て目的外の事に使われ5年後には何も残ら

再度の見直し交渉に向けて、職場でも問題点の討議をして要求を整理したい。地本の更なる協力を要請する。
▼新幹線部門の切り離し。支社から離れて本社の統括本部になると聞かすが、組合員はどのような組織形態になるのか。
▼5年ビジョン。本部から説明があった。自分の受け止めは財政の事が中心で、5年後に国労がどういった意識や運動をしていくのかが理解できなかった。書記の方々の退職金については勿論対処しなければならぬ問題。
労働組合がその機関で働く方に退職金を含む賃金を支払えないのは言語道断、否定はしない。
ただし安易にスト基金の取り崩しに向かうのはどうか。数年前にもスト基金の一部を組織拡大費に振り替えた経緯もあるが、そもそもスト基金は組合費とは別にその目的の為に徴収したものであり、貴重な資金。十分な時間をかけた慎重な討議が必要でなかったか。少なくとも大会代議員の投票ではなく、全組合員の投票を行うべき事案と思う。またその使途についても運用同様、慎重さを求めたい。そうでなければスト基金は全て目的外の事に使われ5年後には何も残ら

ないように思えてならない。
このことは、19年以降も組織拡大同様に最重要課題として討議するよう強く求める。

▼貨物新人賃金制度。
自分は今回の制度で55歳の3割カットが是正され、55歳時の基本給に戻るのではと期待していた。
しかし中身は以前の地域手当分を基本給に上乘せしただけ。

確かに基本給は上がったが、手取りは変わらずに組合費だけが上昇するという現象になった。
この問題は上部機関でも議論になると聞いたがどうなっているのか。

また評価制度も大きな問題。自分の例だが、一次評価者は仙台支所の助役であり非組合員。
仙台支所は助役を除くと10人で、助役はこの10人を二次評価する。

問題は二次評価者で、東日本支所管理事務所の所長が行うが、事務所は東京にあり、東京の本所と札幌、仙台の支所の数十人を評価する。顔も知らない、声も聞いたことのない人間が、東京、札幌、仙台の間をどう平等に評価するのか甚だ疑問。

しかも評価制度は、5月1日から制度がスタートしているのに未だ実施されていない。

見直しも含めた今後の最重要課題として引き続き取り組みを要請する。
▼東北ロジの期末手当格差問題。

社員、嘱託社員、臨時雇員と賃金格差があり、更に期末手当の支給率でも長年に亘り格差がある。
分会要求でも「格差の撤廃」を申入れ、また地本からも申入れをしてもらっているが是正されない。

一重格差の根拠を示す様、更なる申入れを要請する。
▼組織の在り方。JR東海で65歳定年制度の提案がなされたようだ。

50歳から定期昇給がなくなり、60歳以降の基本給は60歳時の70%など年齢の違いはあれ貨物会社とそっくりだ。

いずれ東日本会社にも関わってくると思うが、どの会社、どんな経営状況でも同じようなことが繰り返される。

だからこそ5年後も国労は全国単一組織で、共通の認識で闘っていかねばならない。

福島地区分会

木藤議員

▼春闘。東北総決起集会と仙台総行動を同日に行ってもらいたい。

一緒にしても運動の後退ではないと思う。福島地区分会の組合員の生の声。財政も逼迫しているのだから一日にまとめるのが良い方向でないか。

▼労使間協約。南福島に異動発令がされたが、苦情申告したところ「制度がない」ということではね返され悔しい思いをした。

東北総合サービスとの間で早期に協約の締結を。簡易苦情処理会議は重要であり、制度を活用していく運動を続けていかなければならない。

▼原発事故問題。東京電力の無罪判決は不当。甚大な被害の責任をだれも取らないということがあるのか。

福島県民および近隣の方々も少なからず被曝している。山菜キノコも採れない、食べられない。

東北自動車支部 岩手県分会

安保代議員

▼義援金の取り組み。8月12日に兜森支部委員長の自宅が全焼。

地本の義援金の要請に対し、取り組みをしている各支部、分会の方々にお願いします。

▼組織状況。自動車支部は東北5県に跨り、東北バス会社とその子会社であるスワローツアーに14人の組合員がいる。

今年2人が退職し少なくなったがそれを跳ね返すような運動をしていく。

▼春闘は東北総決起集会と仙台総行動は10割参加。
▼スワローツアーでは36協定締結に向けた選挙が行われ、自分は盛岡で立候補し、2票を獲得し当選したが、会社は1票しか獲得していない会社側の立候補者を職場代表者に指定した。会

36協定は無効であり、会

社との交渉を要請したい。また業務委託されている側のスワローツアーのアルコール検知や出勤の点呼をバス会社の当直が行っており、偽装請負の指摘をし抗議の書面を提出しているが、会社は話し合いに乗ってこない。

地本を通じて状況を打開してもらいたい。

執行部答弁

業務部

丸谷業務部長

◆新車両構想について、具体的には掴んでいない。支社に投げかけてみるが、職場で具体的な話があれば知らせてもらいたい。

◆エルダー。提示の遅れや希望と違う職場の提示、行ったりしても労働条件が厳しく辞めざるを得ない問題がある。

地本でも議論し、申24号を支社に提出してきた。

この間、エルダー問題は支社勤労と窓口間でのやり取りであったが、申を提出することで、支社全体、支社長に目につけることができる。

◆建築の職場問題。申23号で申し入れている。

◆電気職場。来年4月に新幹線と在来に分離され、新幹線は統括本部、在来は仙台支社の扱いとなる。

早急に態勢を整え、問題点を支社に申入れ等で解決を図っていく。自分も統括

本部所属で仙台支社所属ではない。
しかし仙台支社との交渉委員になっており、その間は交渉を取扱っていくことになる。統括本部の問題等についてはエリア本部が取り扱っていくことになる。

務総務財政部

歌川福委員長

◆組織行動拡大費の使い方。執行委員会での議論。分会の各種取組みにおいて組織拡大行動をした場合、組合員からも一定の会費を集め、全額を請求することのないようにした。

その際、高額に及んだ場合は三役で協議・審査を行う。以前のような一人いくらという縛りは設けないが、貴重な組合費であり良識のある行動をお願いする。

原子書記長

◆4月6日の支部代表者会議の本部の答弁。確認させてもらいたい。

◆幹線のエルダー提示。体調がすぐれない方のロジへの提示は支社にも考慮を求めているが結果はロジへの提示。

本人とも議論しており、今後小牛田地区のロジへの異動など、より良い就労箇所への可能性を探る。

◆リビットとの労使間協約締結。その場その場で、締結に向けての取り組みは進めてきた。
3月の時点でも締結の話

をしており、6月にもエリア本部も交えその議論をしてきた。
しかし株主総会で役員の変更があり、以降話がなくなりました。

こちらからも何度となくアプローチをしたが、「時間をもらいたい」との返答で、現在に至っている。

締結には至っていないが取り組みは行っていることと理解はしてもらいたい。
◆支部組合事務所の便宜供与。

昨年の労使間の取り扱いは各支部に事務所を置くことになったが進んでいない。

会社は郡山分連協の看板について「支部に供与している」として撤去を求めたので外した。

そうであるならば、こちら「各支部に供与するべき」と強く求めていく。

◆組織強化・拡大。仙台駅のプロパー組合員の言葉。G社・本体で若手の拡大が必要であるという認識を全体で確認したい。

また地本も具体的提起を行っていく。

◆スト戦術。地本執行委員会での議論では、全体的な意見の一致はなかったが、様々な意見があることは事実であり、そのことは上部機関に伝えるということにしている。

仙台建築分会

伊藤代議員(再)

▼古川代議員の質問(戦術委員会の内容)はエリアを通じてもらえらるという認識で良いか。

▼リビットとの協約、事務所の便宜供与は強く求めてもらいたい。時期体制の課題になるかも知れないが、要請書、抗議文、街宣行動も視野に入れた取り組みを要請する。

仙総運輸分会

神山代議員

▼JR T M (JR テクノロジー。以下 T M) の36代表選挙とその経過。二つ知り得たこと。一つは、「管理者が選挙運動をして良いのか」と思っていたが、事業場の長でなければ選挙活動ができること。

もう一つは、福田弁護士から「社員代表の締結と有効性は別問題」と聞いたこと。T Mは労働組合がないが、社員代表として36締結を拒否しても再選挙はない。途中破棄しても一年間は有効であること。

▼T Mには設備と検修の二部門があり、所属する検修には台車・車体・部品・塗装の各センターがある。

全体で約390人でエルダー社員は50人程。一年前にJR本体の選挙があり、組合のないT Mではどうなのか疑問が生じたのが発端。

周りの社員は良くわからないとのことで総務課に聞く「各センターの安全衛生委員で決めている」とのこと。しかし「投票または挙手」で選出されなければならず労基法違反は明らか。

一方エルダー組合員等は、

TMの社員が多数を占めて
いるので関係ないという認
識。

また36協定について書いてある労基法解説などを配布してみたいものの広まりは見えなかった。

職場代表に立候補しようとしたが、支部委員長とも相談し、一年間待つことに。そして今年2月の点呼で社員代表選挙を行うと通告があり、翌日会社に立候補の意思を伝えた。

土日を挟んで月曜日には主張文を配布しようとする原稿を作成、息子に見せて理解度を確認し、また分会にも相談し所長に配布することを通告。

しかし「あなたの主義主張だ。相手も出さないとフェアじゃない」等言われ、平行動であったが、最後は本社に確認するとなった。

その後副所長が来てチラシを掲示板に掲出するととなり、各センターに掲示された。一部の管理者が時間内に立候補者の支持を持ちかけている話を聞き所長に抗議、不満が収まらず各センターを回り立候補の挨拶をした。

また点呼で組合員が立会演説会の実施の有無を尋ねるも答えはなかった。

投票日、投票は時間内で可能であったが、困いのない平場での投票場で、抗議したら窓際の投票になり、信任投票では段ボールで簡易衝立が用意された。

勤務終了後の開票では立会を要請したが、開票場に入られなかった。

翌日の点呼で台車センター長から開票結果が発表され、総数387人、自分191票、相手185票、白票10の結果。過半数に4人足りず、信任投票に。

結果は246票対134票で信任されたことを総務課で告げられた。

また台車センターの安全衛生委員にもなれた。委員会は毎月あり、改めて職場の問題を考える良い機会になっている。

▼差別問題。今年65歳のAさんがTMで継続して働きたいと希望したが雇用されなかった。
一方元他労組の方は9月退職10月再雇用とのこと。地本にも調査等取り組みを要請する。

会津若松地区分会

高木代議員

▼職場状況。喜多方駅に勤務。2年前東北総合サービスに業務委託された。

SLの運行時、要員不足で対応しなくなり、出札窓口は休憩時間で閉鎖、改札も無人。

「係員不在のため、そのまま改札口をお入りください」の立て札のみ。

乗客は困惑、触車や転落の危険。SL対応を求めているも「JRはそれで良いと言っている」と要員を付けない。出札担当者は40分の昼休みで、外が気になりゆっくりに休めない。

引き続き要員要求をしていく。

▼冬期。東北総合サービスの喜多方駅社員は運転取扱が出来ず、ポイント不転換時から来るため時間がかかる。遅れを案内する社員、待たされる利用者どちらも大変。サービスと安全の低下に。

▼次々と業務委託化。委託会社の要員関係で窓口営業時間の短縮、泊まり勤務が日勤になり、最後は無人駅に。JRは委託してしまえば関係ないという考えで今後の駅が心配。

▼只見線。6月に若松地区管理体制の見直しがあった。これまでは各駅に在勤していたが、今度は会津若松駅が管理駅になり、会津坂下駅に在勤。

会津宮下、会津川口、只見の各駅に助勤体制となった。各駅までの移動は超勤対応、駅ごとの運転取扱の相違など不安の声。

豪雪地帯でポイント除雪も大変で夜はなお不安。ビックロモが走ると直ぐ不転換で走らない方がよい。

ロモ除雪（機械除雪）の要求しているが通らない。

▼通勤。70km自動車通勤の方。非番の帰り道は眠く、冬期の雪道は交通事故の危険性。

タイヤの減りも激しく車の維持も大変。

▼今後の体制。高齢者が多くどのような体制になるか不明。

現在復旧工事が始まっており、上下分離方式で復旧する予定だが、その際CTCや駅が業務委託の噂も。

▼エルダー。分会の今年度の退職者は5人、全員エルダー希望。

提示時期だが、退職の11ヶ月前、8ヶ月前、6ヶ月前、二人が5ヶ月前の提示。生活設計もあり前年度の11月の提示を。

▼短日数勤務。テクノと東北総合サービスにそれぞれ2人が希望提出。

テクノでは今年4月から11月と5月から11月の2人が承認されたが12月以降は冬期要員が不足するため承認されず。

東北総合サービスでは未だ実施されない。

次々と業務委託され要員不足のためと思うが制度がある以上は希望者に適用すべき。

▼分会活動。駅と設備、電気各班で構成。月一回の執行委員会。

設備では「保線のメンテナンス体制の最適化」が実施され、業務が委託された仙建では今まで以上に忙しい。

残ったJRも要員が半分になり、業務分担も増加。57歳で退職した保線の仲間が、「家庭の事情もあるが、合理化による業務の増加や職場の雰囲気悪化」も理由と言う。

電気班は「電気部門の2022」の合理化で会津若松の電力、信号メセが廃止になり組合員2人が出向に。「障害があれば最終的にはJRが責任を負うため郡山からの対応になるが、復旧時間はかかる」という。

現役4人、来年5月で全員エルダー。組織拡大は難しいが、何が出来るのかを考え取り組みたい。

仙・宮運輸区分会

加藤代議員

▼職場状況。会社は今年に入り、「新たなジョブローテーションの実施」を提案。内容は「車掌・運転士試験の廃止」「車掌を経ず運転士になることが可能」

「車掌・運転士の職名廃止」「中途採用社員の乗務員の異動が可能」「同一担務の期間を概ね10年超えないようにする」というもの。

▼若手は運転士になるためにはどうすれば良いのか不安な様子。
「各種委員会の参加やゴマすり、誰に言えば：遅刻やミスをすればならないのか」等々。

▼仙台運輸区には10年以上の運転士経験者が24人いるが、同一担務10年では希望しない箇所へ行かされるかも知れないという不安と不満が多数あるように、各種委員会や行事への出席も積極的だ。

一方で業務はダイヤ改正毎にきつくなり、朝5時52分出勤で就寝が0時30分の行路や4時間連続の乗務、夕食時間も1時間以内の行路が殆どで、異常時には食事が取れない実態。

▼訓練等で仕事への不満、指令や当直の対応に多くの意見があるが、何も変わら

ず。

若手はそれ以上に多くの不満があるが、口には出せない。業務内容も多様化し、点呼や業務資料、外国人対応も全てタブレットで行われ、年配者ではついていけない人も。

▼仙台運輸区では東労組の組織混乱後、社友会が8割を占める。

職場でも自分の身を守るためか、各種委員会や行事に積極的に参加するようになった。

▼エルダー。提示が遅い。9月退職の方に7月の提示があり、また10月1日赴任予定者がどこへ何時に行くのか会社に尋ねても分からない、制服採寸も自分の時間勝負で行ってこれという対応。

職場により対応が違うことも問題。制度そのものに見直しが必要だ。

小牛田保線区分会

鈴木代議員

▼職場代表選挙。初めて主張文を作成し職場で配布。しかし所長から「就業規則違反」と指摘された。

立候補するにあたり自分の考えを主張するのは当然であり、主張がないままの選挙は民主主義に反する等の考えを訴え、結果として会社の掲示板に掲出することになり社友会の方も見ていたようだ。

投票結果は国労8票、東労組2票、社友会22票、無投票2という内容。ウェブ投票であり不満は残る。

公職選挙と同様に扱うのが理想であり、地本にも紙投票への交渉を要請したい。

▼社友会組織。今年に入り組織も9人を切り掲示板から情報綴りに。

会社は小牛田保技セの所属組合別の組織人員表を出し、その内容はJR東労組1人、国鉄労働組合9人、社友会24人、その他0人とあった。

所属組合別とあるのになぜ社友会が出てくるのか疑問。またPCでの職場アンケートが実施されたが、職場の問題を解決するにはという項目を進んでいくと、ここにも社友会が登場する。

我々は、職場の問題や不平不満を解決するのは国労しかないということに前面に出し、今度は我々の手で社友会を瓦解させ組織拡大に繋げなければならない。

そのためにも当たり前の事を声に出していくし、地本もその先頭に立つことを要請する。

▼エルダー。今年5月にSさんが施設エルダーの提示。昨年の暮れ心筋梗塞になり、視力が衰えていく病気になるなど体調の問題があった。

仙台の職場の打診もあつたが通勤が困難だと断ると「自分で探せ」「保線社員が行き先は保線。医学・運転適性検査が通らないとJRも仙建にも行けない」と言われて地本と連絡を取りながらの提示で本当に嬉しいことであつた。

ただ次年度の対象者は自分も含めて同様の事を言わ

れており不安を煽っている。自分は「他の個所で仕事が出るのか」「稼ぐ気はあるのか」とまで言われた。▼会社は国労は働かないというようなニュアンスで物を言っている。先日も台風15号の警備で、国労の人達は「帰ってよい」と言われ定時に帰った。

それをあたかも仕事をしていないような物言いはおかしい。仕事をしないのではなくさせられなかったのだ。一方で、総務系の管理者は、自分の業務すら満足にしないまま、9月に出向した。誰でも差別なく平等に希望するエルダーになれる運動の展開を望む。

仙台保線区分会

穴戸代議員

▼組織状況。分会組織は29人で本体は13人、若年出向1人。エルダー等は15人。エルダー嘱託が本体を上回る状況であり、組織拡大が日々の課題になっている。▼36職場代表者選挙。在来、新幹線共に立候補し、毎年組織数を上回る票を獲得している。しかしその票を組織拡大に結び付けるまでは至らない。社友会組織では我々の生活や労働条件は守れないと若手には話すが、その時は「そうですね」という返事があるが、その次に踏み込めない。信通分会や郡山電力でも拡大があったが、学んで取

り組みをしていく。▼職場状況。設備メンテナンス以降、ムラ直し、道床交換、除草等の直轄作業が増えていく。設備部長も「若手の育成」と称して奨励しているが、おかしいのではないかと。若手には「現場にはペンとメモを持って行き数値を見て修繕依頼」と交渉の経過を話す、支社がこの姿勢では。

エリアの見直しでは仙山線や仙石線の一部が修繕も外注化、丸投げの状態。四季島が走れば全て良くなると言われているが、その通りで線路が良くなる。実現しないだろうが行路を作ってもらいたい。▼仙建工業の状況。エリア見直しで20年に向けての写真。福島はMTT（マルチ作業）を削減してそのエリアを三等分にする。これが決まり我々も本宮近くまで行くことになる。

MTTではなくレール研磨機を導入し線路の歪みを修繕する予定。若手社員の3連夜、4連夜はザラ。「金になるから」と言っているがそういう問題ではない。エルダー社員は賃金半分、手当なしで責任だけがのしかかる。いかに我々が歯止めをかけるか。夜勤の回数制限や2連夜まではするが3連夜はしないなど話し合いをしながらかやっている。▼エルダー提示。保線は提示が遅いことはあるが、本体への提示、特に体調の良

くない方への本体提示もある。一方で建築では「本体提示はない」とのことだが、バラつき、不満の無いように取り組みを要請する。▼組織の減少の中、不安のない労働条件を作るため、どういった闘いを基本に据えて行くのかが重要。

郡工事貨物分会

天野代議員

▼支部の現状と課題。支部組織30人、郡工情報の牽引車である0さんが65歳で退職、今後協力し合い発行していくことが必要。

組織の内訳は、本体8人（本体エルダー3人含）、出向17人（エルダー出向14人含）、貨物5人。本体10人を下回り掲示板が撤去された。組織を増やすしかないが、厳しいのは事実。今後のためにも若い世代の拡大が急務だ。▼エルダー提示。昭和32年組の提示の際、仙総所の車両清掃の発令が国労3人、東労組3人にあり、結果5人が退職。非人間的な発令であり、以降の退職を迎える社員に大きな影響を与えた。労組の組織力の低下であり会社への服従を求めた施策と言え。▼支部は車体科、装置科、貨物の3分会で構成、組織の現状から統合を決めるも未だ実施できず。来年度の業務改善提案の際は、出向役員が殆どであり憂慮。

▼出向先会社の労働条件改善。最重要課題だ。60歳退職エルダーでは、賃金半分で労働は2倍で納得がいかない。月収28万円の制限もあり、忙しい時に残業をしないで帰ると白い目で見られる話も聞く。

プロパー社員は低賃金に抑えられ、月間30〜40時間の残業の方も。生活もあり、何と言って良いか。要員増加と1両流しのタクト時間の拡大が必要。働き方の実態調査が必要で重要な課題。▼貨物分会の報告。本体4人、出向者1人の5人。4月から新人事賃金制度が導入された。

評価により全ての処遇が決まる制度で増々物が言えず暗い職場に。かつて東北有数の国労拠点職場であったが、キーマンの排除による大量脱退、強制出向と配転で現在に至っている。貨物職場は他労組の縛りが強く、署名やアンケートは勿論、歓迎会や送別会も本人に断らせるなどを30年来実施、職場全体や個人的な飲み会も数えるほど。危機感を募らせた分会は、東北協議会で用意した職場要求アンケートを実施し、管理者3人を除き27人に郵送し、1人だが回答があった。後に他労組では取組まないこととしたようだが、その決定以前に率直な気持ちで返信してくれたと思う。また若手の結婚を聞きつ

け、「祝う会」を催したい旨を告げると快い返事があり、無事催すことが出来たが、組織加入させることは並大抵ではない。他の職場では当たり前のことでもこの職場では当たり前でない。

30年経過しやつと変化が見えてきた。諦めずに地道にコツコツと活動すること大事であり、その先に組織拡大があるのでは思う。

郡山設備分会

鈴木代議員

▼職場実態。01年の設備部門のメンテナンス体制の再構築の合理化、10年には設備メンテナンス体制の改善が実施された。

この合理化では年配者若手問わず設計業務やデータ整理など休日出勤してまでの業務増大となっている。日中は検査、障害対応、工事切替等現場業務が殆どで、設計業務など内勤が出ないことや若手は業務研究や技術開発、研修等大変な労働実態であり、そのしわ寄せが年配者にも及んでいる。そうした中、設計科の若手社員が精神的に不安定になり休んでいる。一方で、エルダー出向先会社も連夜作業、また線閉のシステム修正等で休日出勤を余儀なくされている。今年5月に発生した退避遅延の事象も背後要因であり、本人の資質が問題視されており、本人への責任転嫁

で片づけるJR・P社の体質が問題である。▼反合理化。昨年、東労組の大量脱退後、社友会組織が立ち上げられ、無権利状態が拡大。その後変革2027、電

気部門の2022の提案。今年4月には会津若松の信号と電力メセが廃止でP社に業務移管、来年には郡山信通技セと電力技セ、新白河の信号と電力の廃止が決まっている。

また新幹線は本社直轄の統括本部の配下になり、東北全体の技術センターになる。これ程大きな体制変更が組合に提案する以前からタレットにアップされ、連日会社役員が説明会を開催する等あたかも決定事項のような空気が作られた。会社の強気な姿勢は「労働組合不要論」の象徴とも言える。この合理化に対し、分会では2月に電気協議会の役員を交えて学習会を開催し、若手社員にも声をかけて本社交渉の内容を説明した。若手からは「仙台支社から出たくない。契約違反でないか」「新幹線を希望するが配属されなかった」等の意見が出された。また4月には支社交渉の報告会を開催。電気、信通の若手が参加し学習会と懇親会を取り組んできた。回を重ねることに参加者も増え、今後は変革2022実施後の検証を行い、職場全体を巻き込み改善要求を出していくことを確認して

いる。▼組織強化・拡大。今後組織の減少は避けて通れず、また組合未加入者が多数となった今、我々国労が職場の問題に向き合ひ労働条件・職場環境の改善に取り組み、また互いの思いを話せる場を作るのが国労の役目だと思ふ。

そうした中、今年7月に設備分会で採用2年目のSさんが国労に加入。職場のTさん関りを持ち、就業規則や36協定の勉強会にも参加していた。一連の組合脱退の際、「管理者から入社したら東労組に入れと言われ、一年後には「東労組を辞めろ」と言う管理者は信用できないと感じた」とSさんは言っている。

Tさんから交流会に誘われ、また労働組合の必要性を学び加入を決意したと話している。▼職場代表選挙。昨年に引き続き立候補した。結果は58人中、社友会系が42票、自分は16票。しかし国労組織7人に加えて未加入者9人が賛同してくれた意義は大きい。いつの間にか職場から総務担当Gが廃止され、社員が心の病で休んでいても話題にすらならない異常な職場の雰囲気。声を上げることすら出来ない状況下で、国労への期待票を投じてくれた仲間が存在が感じられた。今の労働実態では、若手年配者を問わず働き続けることが大変困難になっ

る。しかし話をすれば職場・仕事への不満が噴き出す。選挙で経験したことを踏まえ国労らしく職場に根差した運動を取り組む。

仙総車体分会

佐々木代議員

▼遠距離通勤。多くの方が悩み苦しんでいる。

そんな中、昨年公家さんを帰すことが出来たのは組織の力が大きい。感謝したい。

10月からモニター制度からフレックスに変更になる。会社は労働条件の向上と言っているが、何が向上し、何が失われたのかを尋ねたい。

幹総は秋田と盛岡の工場の廃止や縮小で多くの方々が異動してきた。

モニター制度が出来た前は社宅等に居住し、制度が出来てからは、遠くは盛岡から通勤し20年以上になる方も居る。

通勤とは言え、朝は5時起きで帰りは20時。未だ戻るの目途も立っていない。

そのような中での、制度改正であるが、分会はいち早く地本書記長から説明を受けたが、組合員からは「良くわからない」の意見。職場で管理者に尋ねても同様。

分会組合員で盛岡からの通勤者は、定期代も所得になるため、試算では税金が8千円に。また最寄り駅が盛岡から仙北町駅に変更さ

れ通勤手当の2千円が減額されてしまい合計1万円が削減になるといふ。

三浦代議員

▼分会の現状。7月に橋本書記長が急逝。大変ショックな出来事、葬儀の際はお世話になった。

組合員構成は60歳未満が4人(内出向2人)、シニア社員が5人の合計9人。数年後には4〜5人程になる。拡大も思うようにならない。

▼毎月1回、定例の執行委員会と顔合わせが大切であるとして、月1回の全体集会や懇親会を行っている。

▼春闘時や各期末手当時には全員が参加出来るジャンボハガキや要請ファックスを取り組んでいる。

土田代議員

▼会社施策、「ミライの車両サービス&エンジンアリアリ」が業務用タブレットに配信され勉強会が実施された。

「作業から判断」「高付加価値で創造的な仕事」等の言葉を並べ、「AIロボット」「CBM検査」等人手をかけないメンテナンスが中心。「車両はJR本体で検査するのではなく、G会社でやるべき」として全面的な外注化だ。

JRに残るのは、検査計画や技術管理だけ。安全・安心な公共交通としての鉄道が脅かされようとしている。我々も勉強が必要。

▼「新たなジョブローテーション」では、自動運転の技術が進めば「運転士不要」「運転士・車掌の職名廃止」「試験の廃止」「同一箇所10年」など未来が見えない。その一方で、ダイヤ明けや休日に各種委員会をして

いる。競争が止まらない。安全とは何か。安全・安定輸送の確立、労働条件の改善等、JR本体とG会社に働く全ての労働者を視野に入れて取り組むことが必要である。

黒羽代議員

▼山形県最上町議会選挙。国労OBの山田則雄さんが当選した。分会も推薦し取り組みを進めた。特にテクノの社員には大変協力してもらった。

▼反合理化、労働条件改善の闘い。会社は効率化施策変革2027を推し進めている。駅業務委託による無人駅の拡大でサービスの低下が著しく、分会内では、郡山・新白河・小野新町以外は全て委託駅で無人駅に。会社の言う、安全・安定輸送にはほど遠く、業務委託でより一層のコスト削減を目論んでいる。これらに対して、班・分会・支部・地本は緊密な連絡を取り、体制を整えることが重要な課題。

郡山連合分会

▼国労運動の原点である職場問題や仲間の不安・悩みなどの声に耳を傾け、意思統一し団結の強化を図ることが重要。会社に対し指摘し改善を求めていくことが必要。

丸谷業務部長

▼テクノ郡山営業所に出向して7年、あと2年で退職になる。業務内容、A担当は泊りで限定を持っている人、B担当は電車の分閉、

C担当は誘導だが、回らない状況。会社は数回の見習いで泊り勤務が可能と考えているようだ。プロパーの方は、A・B・Cと電車の入換1・2、工場の試運転の6部門を一人でやっている。自分はBとC担当を25年やってるが、それでも電車の故障の連絡があるとドキドキする。サービス対応は基本AとBで行うが、Aは出払っており、Bを中心に対応せざるを得ない。当直は発注書も出さずに「とにかくホームに行け」と指示を出し、自分は「偽装請負でないか」と指摘するが、実際対応してしまっている。日報も殆ど出していない。清掃、車両グループ共に要員不足が続く、回らない状況が続いている。

長期休暇者が出たときは、3徹夜をやった人もおり、自分も2徹夜3回をやらされた時もある。本体の時は、2徹夜はやったことがなかったが、テクノではあたり前のようによらされている。6年前には、続けざまにポイント割り出し、脱線が発生した。ポイント先端の密着が悪く、指摘していた最中に発生した事象。今後も発生への危惧がある。

▼職場では退職者が続く。44年適用、63歳で年金満額の3人が辞めたが仕事のあてもない。また分会では本人希望と違う仙台・山形・小野新町の各駅に配転が。分会活動の中心者を狙った組織の分断と弱体化を意図した配転を許すことはできない。分会長を小野新町、

副分会長を本宮、若手も出た身地という名目で、小野田・古川に転勤させられ組織が弱体化している。書記長が異線現示で信号扱所から輸送に異動させられ信号も大変な状況。

原子書記長

▼遠距離通勤。Fさんが10年前、小野田運輸区検修に飛ばされたが、小野田の仲間や地本の支えがあつて辞めずに頑張つてくれた。そして今年4月に郡山テクノに帰つてくれた。大病を患つた経過もあり、検修ではなく郡山駅の清掃業務で日勤早番や遅番も対応している。1番というこれまで管理者の天下りポストを手当もな

く任されている。Kさんは、仙台まで通勤していたが、8月に戻り、水郡線で通勤。ただ業務はきつくと、20kgのごみ袋を背負い、腰を痛め、膝はヒアロルンサンを打ちながら頑張つている。遠距離通勤が解消しても職場は大変だ。

執行部答弁

▼組織強化・拡大。プロパーの方とはたまに懇親会など交流をしている。試験もあつたので状況を見ながら対応したい。また一人だけでなくまとつてということも必要。自分もあと7年、国労の旗をなくさないように、「労働組合は大切である」ということを伝えていきたい。

業務部

▼遠距離通勤問題。改めて地本として解消に向けた努力をしていく。公家さん、藤田さんも苦労したが、何とか帰すことが出来た。一つひとつ課題に向き合つて解消に向けた取り組みをしていく。

◆制服の採寸、自分の時間に対応し等、エルダー問題では支社に申入れをしてるので交渉で主張していく。

◆保線職場については、エリア本部で申を出していく、また建築職場の交渉確認事項が守られていない部分についても交渉予定である。