



(組合員の購読料は組合費に含まれます)

港区新橋5-15-5 交通ビル
国鉄労組東日本本部
発行責任者 佐藤勝雄
編集責任者 伊藤隆夫

No.613 定価 20円

2004年

7月1日

もう一人の仲間を国労に
国労加入を
大胆に訴えよう

ILO第6次勧告採択

政府はILO批准国として勧告に従え!

さる、六月十八日、ILO (国際労働機関) 第二九〇回理事会は、JR不採用事件に関して一九九八年に国労が提訴して以来、六度目となる「結社の自由委員会」報告を採択しました。今回の報告は、「二・二・二最高裁判決後、改めてILOとして「問題解決のために話し合いを、全ての関係当事者との間で推進するよう」と強調しています。職場・地域から勧告の履行を求める闘いに集中し、闘争団の仲間の一日も早い解決を勝ち取りましょう。」
今号は、①ILO第六次勧告に対する本部「声明」、②現在、乗務員職場で問題になっている「アルコール検知器」導入での団体交渉報告、③各地方ニュース、としました。
各職場での討論の素材にされることを期待します。

声 明

- 一 本日、ILO理事会はJR不採用事件に関して、結社の自由委員会報告を採択した。今般の結社の自由委員会報告は、一九九九年の中間勧告以来六度目の勧告となる。国労等の追加情報に基づいて審議をいただいたILO関係各位に深甚なる敬意を表する。
- 二 さて、今般採択された結社の自由委員会報告は、最高裁判決後の報告となるが、主旨は、「最高裁が「国鉄が採用候補者名簿の作成に当たり不当労働行為を行った場合には、国鉄若しくは国鉄の法的地位を引き継いだ精算事業団は使用者責任を免れない」との判断を下したことに留意し、また本件申立ての深刻さと共に多くの労働者が被っている深刻な社会的・経済的な影響を考慮し、結社の自由委員会は、日本政府に対し、この問題解決のために一度は大勢となった政治的・人道的見地の精神に立った話し合いを、全ての関係当事者との間で推進するよう勧める」となっている。
- 三 JR不採用事件は、未解決のまま実に一七年の歳月が流れ、解決の日を迎えることなく死亡した闘争団員は既に二六名を数え、今なお、闘争団組合員は経済的・肉体的・精神的苦痛にあえいでいる。まさに憂慮すべき事態であり、これ以上このような苦痛が放置されることがあってはならない。
- 四 われわれは、こうした現状を直視しつつ、政府をはじめ全ての関係当事者がILO勧告を真摯に受けとめ、関係当事者間の話し合いを直ちに開始し、早期に解決が図られることを強く望むものである。
- 五 われわれは全機関の本部への集中を図りつつ、今般のILO勧告を機に不転の決意で早期解決に全力を尽くすことを表明し、全国各地における支援共闘の倍旧の支援を衷心より訴えるものである。

二〇〇四年六月十八日

国 鉄 労 働 組 合
国鉄闘争支援中央共闘会議

アルコール検知器に関する 団体交渉を行う

六月十八日、「飲酒に係わる事故防止に向けた更なる取り組みの実施に関する申し入れ」(申第二八号)に基づく団体交渉を行いました。以下、会社の文書回答及び交渉経過です。

一、「飲酒に係わる事故防止に向けた更なる取り組みの実施について」の中では「…喫煙等へも反応せず、従来の検知器に比べアルコールの選択性が高い検知器である」と明記されていますが、職場においてはタバコ、栄養ドリンク類やJR東日本が配備しているうがい用イソジン等にも反応するなどの問題点が指摘されているが、検知器に対する信頼性を高めるための具体的な対策を講じること。

【JR東日本の文書回答】

新しいアルコール検知器はアルコールの選択性が高いため、飲食物に含まれる微量のアルコールや製造過程の成分抽出等で使用したアルコールの反応までは防げない。これらの飲食物は、乗務点呼前には控えてもらうこと、また飲食後に乗務点呼を行う場合には、うがいを行うことを周知することとする。

組合「申し入れ前文で触れているが、七月から本実施が予定されているが、道路交通法に基づき0.10及び0.15を判断能力として扱っているという理解でよいのか。

会社「道路交通法もあるが、公的な文書を見ると0.10以上の場合には爽快期に入るということは、判断能力が鈍る数値が0.10である。一般的にアルコールの強い人、弱い人によって数値に違いがあるのではないかという意見があるが、公的な機関の文献を見るとアルコールの強い弱いは関係ない。0.10となれば判断能力が鈍る。従来は、0.15を適用していたが、今回は0.10を採用した。

組合「警察等で基礎データに基づき数値を出しているのは理解できるが、乗務員・車掌含めて例外なく検査を強制できる法的

根拠は何か。提案時も、バス関係の飲酒運転等や信頼を企業ブランドとしている当社としての事故防止の一環と説明されたいが、裏づけとなる法的な根拠は何か。

会社 法的な根拠と言うより、就業規制で社員の酒気帯びの禁止を定めている。運転士だから悪くて車両職だから良いということではなく、基本は全ての鉄道営業法に基づき運転業務に従事する者の心身を把握することが定められている。この規定に基づき乗務点呼で対面点呼の形で確認をしていることは法的な根拠と言える。今回、当社が考えたことは、対面点呼プラスアルコール検知器で測定を行い、より確認を確保する、不安のない状況で乗務をせよという事。

組合 いま言われた鉄道営業法では、検査を定めた条文はない。健康管理の一環として、乗務点呼の際に管理者が聞きなさいという事であり、今回のアルコール検知器と性格が違う。

組合 会社側の回答は、全員に半ば強要できる法的な根拠は希薄であるが、JR東日本として、安全と言うことで会社としての判断で実施していると言うが、それだけでは強要することは出来ないと考ええる。理解できない。必要があれば再度議論したい。

なお、会社側の文書回答の内容が、職場含めて周知徹底しているのか。

会社 その辺の情報については、アルコール以外の物に反応することは最初から認識していた。一部の区所では、取り扱いについて色々試している箇所もあったが、七月からの本実施までに、こういう物についてはアルコールとして検知されますよと、事務連絡を出して周知を図りたいと考えている。こういうものを点呼直前に口にするとアルコールとして検知されるので、注意を促していきたいと考えている。

製造過程の場合でも検知されることもあり、万が一そのような場合は、うがいをしてから点呼を行うよう指導していきたい。

組合 事務連絡は文書で出すのか。現場まで徹底するのなら、掲示等を出すべきではないか。社員と管理者との共通の理解と認識を作るべきではないか。指導内容が、場合によっては支社毎にも違いがあるのが実態。

車掌職場では、翌日の早朝勤務のために前日に職場に泊まる時に、前日職場に行った時にアルコール検知器での測定をしないと言われている現場もある。

会社 周知の仕方については、検討したい。

組合 乗務中のガムと飲料水の取扱いは、全面的に禁止しているのか曖昧となっているが、ガムの場合、乗務中に睡魔に襲われた場合極めて有効的であると、学会の研究成果もある。

飲料水については、夏場の水分補給についても全面禁止なのか。当然、程度問題はあろうと思うが、職場では当直でフリスク(はっか)を配っているが。

会社 ガムについては眠気防止の観点で、キチンとした定められた指導をしていない。お客様に不快な思いをさせてはいけないと思っっている。正式な文書でガムは駄目だということを出していない。飲料水の場合は、まずいのではないかと。

二、点呼時におけるアルコール検知器測定で「赤」表示が出た場合は、再度、アルコール検知器で測定を行うこととなるが、点呼終了後の準備時間及び余裕ある点呼時間を確保すること。同時に各職場における代替(予備)要員についての考え方を明らかにすること。

【JR東日本の文書回答】

アルコール検知器の使用は、現行の準備時間に対応が可能であると考えている。また、アルコール検知器導入に伴い、新たな要員を配置する考えはない。

組合 車掌区の場合、乗務二〇分前から点呼を行えとなっている。乗務点呼終了時にアルコール検知器による測定という取扱いとなっているが、その時点で赤表示が出た場合は、乗務が出来なくなり、時間が食い込むこととなる。その場合の代替はどのように考えているのか。

会社 毎日発生している状況でもないし、発生件数含めて検討が必要だとは認識していない。

勤務変更が発生した場合は、事情にもよるがそれに対応した勤務の取扱いを現場で行うこととなる。要員を検討しないようにどうしていくのが、重要であると考えている。

組合 アルコール検知器による測定で、例えば橙色が出た場合は、乗務が前提であり、待機という取扱いはないと理解してよいのか。

会社 場合によってはありうるが、基本的には乗務という取扱いとなる。

三、アルコール検知器測定において、機器によるインフルエンザ等の伝染防止を図るための消毒等の衛生管理を明確にし、強化すること。

【JR東日本の文書回答】
アルコール検知器の吹き込み口については、衛生面を配慮して、可能な範囲で使用前に吹き込み口を消毒布(ノンアルコールのもの)などで拭き取りをおこなうこととする。

組合 男性・女性の測定は、予備含めて別々の機器を使用すべきである。

会社 現在配置している台数を含めて考慮していきたい。

四、懲戒的言動や複数の管理者が社員を追及する等のやり方を改め、社員一人ひとりの理解と自覚の向上を促すことを基本に、差別的な取扱や人事評価を行わないこと。

【JR東日本の文書回答】
飲酒事故は、決して起こしてはならないことであり、今後とも点呼の執行及び酒気帯びの確認は厳正に行なうこととする。

組合 一部の管理者から懲罰的な言動が出ているのではないかと。航空会社の場合は、12時間前に禁止されているが、機長が測定し相互の信頼性のもとで行われている。

会社 個別具体的に指摘があれば、個別に指導したい。是正にむけ努力したい。

組合 職場の中で、このような事象があることを認識すべきだ。仮に、赤表示が出た場合は、翌日の勤務の取扱いはどのようなになるのか。乗務停止と言うことは無いことの良いのか。

会社 当日は不参扱いであるが、翌日は所定勤務となる。しかし、酔酩状態の場合は、翌日も不参扱いもあり得ると思うが。

組合 現場の中では、測定結果が赤表示が出た場合に、いきおい乗務員を止めると言う言動も出ているが、配慮ある言動のあり方含めて検討すべきだ。

会社 各支社から実情を聞いた上で、取り扱い含めて対応も検討したい。

組合 特に管理者との信頼性を弱めるものであると考えているが、これだけでよいのか、再度検討を強く求め、本日の交渉を終了する。

※東日本業務連絡報 第七六三号抜粋(〇四年六月二一日)

「アルコール検知器」が
実施されていますが…
準備時間はどのようになるのでしょうか…?

五月一日からJR東日本の全乗務員を対象とした「アルコール検知器」ですが、いま各職場では「緑」「黄色」「赤」と点灯して話題になっています。(信号機みたいですね…)

清涼飲料水・コーヒー・口臭剤でも反応して「黄色」「赤」が点灯するので、点呼前に飲んだら大変なことになってしまいますから気を付けてください!

ところでこの「アルコール検知器」は、私たち乗務員勤務のなかで「どういう時間で実施するのか」という疑問が、いま浮き上がっています…

出勤点呼・乗務点呼で実施するのでしょうか…?

社員は出勤時刻前まで制服に着替えて、捺印してすぐに就労できる体制でなければなりません。(就業規則第八条)車掌区では、

それは現場で働き、直ちに対応を迫られる車掌や乗務員への負担を大きくしている事も事実です。

「お客を線路に降ろした」事の背景を全体的に見直さなければなりません。まして今回日勤務に降ろしながら、二ヶ月間何ら教育も訓練もさせずに置いた会社の対応も問題です。

「怪我は無かったが、会社の根幹に関わる問題」と会社は重要視しての今回の対応と言っていますが、今回の問題だけでなく、この間多発している出勤遅延や飲酒問題、点検ミス、車両故障等々は、決して個人の問題ではありません。

未だに現場での安全対策すらやれていない実態も含めて、全体的にもっと働き方や職場を見直す必要があります。今回の不当な扱いを許さず、現場復帰をさせるまで頑張りましょう。

「あいづ」(会津若松分連協) No.04 (〇四年五月二二日)

社員から駐車料取り増収! あまりにもセコイJR商法

●二七〇台の利用者に、二〇〇台のスペースしかない!

秋田総合車両センター社員がこれまで駐車スペースとして使用してきた、社宅西側用地を会社が民間企業に売却したため、これまでの駐車場の使用は五月十九日(水)をもって全面禁止となります。(総務科長名での通達)

駐車場は、電車の本数が一時間に一〜二本しかない秋田では車が多くの社員の通勤手段とされていることから、管理職社員や一般社員の区別なくグループ会社の社員も含め利用されてきました。会社は、多くの社員が駐車場として利用しているのを認めていながら、事前に利用者の声を一切聞くことなく、一方的に売却し、しかも今度は旧物資部用地と旧診療所用地を更地に整備し、現在の東門付近の駐車スペースと合わせて、新たに社員に対し一般有料駐車場として貸し出すとしています。

これまでの駐車スペースがたとえ売却されたにしても、総合車両センターには十分な駐車スペースがありながら、あえてそれをせず一般有料駐車場として社員から新たに駐車料金を取る会社側のやり方に、多くの社員から怒りの声がまきあがっています。

また今回の駐車場問題では、組合側は何の相談もなく一方的に実施していることから国労として、四月一三日に緊急に解明要求を提出しています。それに対し、会社側の回答では現在の駐車場利用台数は二七〇台、六月一日からの一般有料駐車場の駐車スペースは二〇〇台としています。差し引きて七〇台余りが止められなくなることになります。駐車場が借りられなくなると、人が緊急に半休等で指定された時間への通院のための駐車の場合や、人事異動で総合車両センターに転勤になり車での通勤しかない人はどうしたらいいのでしょうか?



国労は無料の駐車スペースの確保を求めて今後粘り強く要求をしていきますが、緊急要求としてとりあえず、以下の要求を会社側に再度五月一〇日に提出しました。総合車両センターに働く社員やグループ会社社員の皆さんのご支援とご協力をお願いします。

秋田総合車両センターの駐車場に関する緊急要求!

- 1 社員用駐車スペースを無料とし、十分なスペースを確保されたい。
- 2 バイク・自転車置場を正門内に設置されたい。
- 3 緊急(通院等)で出勤する人のための駐車場を確保されたい。
- 4 有料一般駐車場に対する以下の点について改善されたい。
 - ①早出・遅出勤者の駐車場を確保されたい。
 - ②駐車する場所の指定をされたい。
 - ③一日、一ヶ月単位の契約ができる駐車場を確保されたい。
 - ④正門側出入り口が狭く危険である。交通事故防止の観点から広くされたい。

点から広くされたい。

⑤除雪等実施をされたい。

⑥途中解約の場合、日割りで計算されたい。

⑦総合車両センターへの人事異動者及び協力会社社員の異動者の駐車場を確保されたい。

「国労土崎工場支部ニュース」(国労土崎工場支部) No.798 (〇四年五月二二日)

交流を通じ 職場改善要求を

第一六回中野地区「駅分科」交流会は、四月二二日(月)十時三〇分から地区事務所で開催され、四分会七人が参加し各駅の問題点を出し合い、交流を深めました。

はじめに池田支部運協事務長から、運協支部常任委員会が開かれ、①改札業務の委託問題。②役員分担と各パート別交流会の計画。③各地区交流会の実施目標等の報告がありました。

支部執行委員の山田さんからは、④支部統一行動が成功裏に終わり、六月のILLO理事会に向けた諸行動に集中する。⑤信濃町駅と千駄ヶ谷駅の当直助役の日勤化の問題点。⑥東京駅、池袋駅の一部改札業務委託の状況と問題点、など報告と説明がありました。

山積みする問題点…つる不安!

★POS (ポス) 扱いの問題点

- 手符や領収証の発行などPOSの位置が後ろ側にあり作業がやりづらい。
- ポスが遅く領収証など手書きの方が早い。お客さんも待っていない状況。
- 手符発行は、忙しくてPOS扱いが充分にできる時間がない。
- 「当面POSを使わなくてもよい」という管理者もいる。
- 地域間で来て、主にホームだが改札に入る時はPOS扱いなどは教育が不十分で不安。

遺失物の取り扱いについて

- ホームでの遺失物扱いについて研修を受けたのは、管理者はじめ三人だけ、しかも机上のみで不十分。
- 五月から遺失パソコンによる検索は、なぜ補助簿と搜索簿に詳細に記入する必要があるのか疑問。
- 自分も慣れていないのに、管理者もよくわからず質問してくる。
- その日、勤務者で精通している人がいないと不安。
- 搜索簿をいつまで残すのか、消してよいのか不明。
- 登録は一週間と聞いているが、それ以降、消して良いと言われている。
- 問い合わせがあつて検索すると、物は来ていてもデータが来ていない例がある。

★その他「管理者の異動情報」「改札機の問題」など出され、中野駅分会からは春闘で取り組まれた「職場改善要求書」が配布され報告を受けました。

「交流通信」(国労新橋支部運協中野地区駅分科会) No.6 (〇四年五月三〇日)

僕のがん保険は、病気もケガも保障する。

しかも保険料は一生上がらない。保障が一生つづく。がん保険を選ぶならアメリカンファミリーです。

健康応援MAX 終身タイプ

21世紀がん保険 特約MAX21

○詳細はパンフレット、ご契約のしおり、約款をご覧ください。

〈引受保険会社〉
自信があります。私の医療保険。

AFLAC アmericanファミリー生命

東京第三営業本部 第三支社 ☎03-3344-1889
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル

■募集代理店

アベニール 株式会社

TEL 03-3437-6810 FAX 03-3437-6822
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F

AFLAC 03-3437-6810