



荒川区西日暮里2-55-1
国鉄労組東京地方本部
発行責任者 石上浩一
編集責任者 常盤達雄

No.1734

2011年

5月5日

国労加入を 大胆に訴えよう

・成果主義は良い事だと思つていましたが、考えが反対に。審査を行うのも人間同士だし、目をつけられている人は昇格できない。数字だけの判断は間違つていゝと思う。

【足跡二四部を見て】

・多くの人が支援してくれた事がよくわかる。今も続いているし、国労の財産です。

・当時の当局は卑劣だと思つた。年一回く

らいは見る機会があるといゝ。

・小学生の頃に報道されていたのを思い出した。同じような事を社保庁、日本航空で

行われている。歴史は繰り返す。

・闘争団員の子供たちの作文が印象に残つていゝ。

・実際に経験していませんが、見て、また、

国労で頑張ろうと実感しました。この上映

は続けるべき。

【全体交流について】

・青年だけの交流の場があつてよかった。

・事前に話す人、話す内容を準備しておい

第3回 フレッシュマンセミナー 三浦開催



東京地方本部は四月一〇日(一)日に、若手組合員を対象に、フレッシュマンセミナーを三浦海岸・マホロバマインズで開催した。

この学習・交流会は、国労に加入して来た若い世代(JR採用のみなさん)に国労組合員としての知識を吸収してもらおうと一昨年からはじめたもの。

一三時半に常盤教宣部長の司会あいさつで始まり、冒頭、一ヶ月前の震災で二名の国労組合員が亡くなるなど多くの方々が被災された事ふれ、全体で黙とうがさげられた。続く石上委員長あいさつでも、震災の事がまず触れられ、本部・東日本本部を中心に支援物資の取り組みを続けていること、全国の国労機関・組合員から協力



震災の犠牲者に対し黙とうする参加者

をいただいたことが報告された。引き続き大震災関連で、盛岡地方本部が三陸地区の被災状況を撮影した映像を上映。街や線路が流された惨状が映し出されたが、また、住民が町をかたづけ、動きだしている光景も確認できた。

続いて、東日本本部伊藤教宣部長から、一月に東日本本社から提案された新人事賃金制度について講演があり、会社側は世代交代・技術継承のため、と説明しているが中身は成果主義の徹底であり、東労組所属の助役による公平公正な昇格審査ができるのか、など問題点が多く報告された。

若干の休憩をはさみ、分割民営化直後に国労本部が作成した「足跡二四部」が上映され、当時の国労の闘いや、支援してくれた仲間の様子が映し出されており、国鉄組には懐かしさ、平成組には新鮮に思えた。

その後、若干の交流がおこなわれ、二月の宇都宮車掌区、四月の大崎運輸区での組織拡大について、それぞれ大宮地区本部・新橋支部から報告された。また、三月までグリーンスタッフだった組合員が、四月から正社員として新しい職場で奮闘しており、感想などが出された。

ここで全体の交流は一旦終了し、若手だけでの交流が行われた。

また、夜に入り食事をしながらの交流。そして、部屋に戻り交流はさらに続いた。

翌日は松川書記長から情勢報告があり、その後全体で交流が行われ、最後に松尾青年部長の団結がんばろうで終了した。

新橋支部 大崎運輸区で国労加入 4/8付 歓迎会開催



大崎運輸区分会が四月八日国労へ加入した伊藤一也さんの歓迎会が、四月二一日、有楽町のニュートキョー二階「さがみ」で開催されました。高野東日本委員長を始め、石上東京地本委員長、谷崎新橋支部委員長、東京運輸協、渋谷地区協、池袋運輸区分会、大崎駅分会、OB、組合員など総勢三四名の仲間が盛大に行われました。



伊藤一也さん歓迎
国労大崎運輸区分会

宇都宮車掌区でも 国労加入



2/26付

医療の進化にあわせた、
アフラックのいちばん新しい
「がん保険」です。



(引受保険会社)

「生きる」を創る。
Aflac

アフラック(アメリカンファミリー生命保険会社)

東京第二法人営業部
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル
Tel.03-3344-1459 Fax.03-3344-0336

資料請求いただいたお客様の個人情報の利用目的は、アフラックの各種商品やサービスの案内・提供・維持管理となります。

◎詳しくは、「パンフレット(契約概要)」や「ご契約のしおり・約款」をご覧ください。 AF104-2008-0124 4/18日



(募集代理店)
アベニール 株式会社

電話 03-3437-6810 03-3437-6822

〒105-0004 東京都港区新橋5-19-5 交通ビル3F

(財)国鉄労働会館東京地方部

電話 054-2548 03-3806-9275

〒118-0013 東京都荒川区西日暮里2-55-1

たほうが良いのでは。
・若い人の話を聞き、さらに組織拡大をし
なければと思う。
・若手が頑張れる条件を見出し、これを
これを大切にしたい。
今後組織拡大に全力をあげる」と激励。
谷崎委員長は「今後も伊藤さんに続く第二
第三の拡大を目指して奮闘したい」と話し、
伊藤さんに国労バッジと手帳を手渡しまし
た。伊藤さんから「国労加入まで多くの皆
さんからの激励に対するお礼と今後もが
ん」決意が話され大きな拍手に包まれま
した。その後、清水前分会長の乾杯発声に
てグラスを交わし、喜びを交し合いました。
青柳書記長より全国各地の仲間からの「概
文」紹介後、来賓の皆さんから歓迎と激励
の言葉をいただきました。また、OBから
満面の笑みで「もうちょつと(国労加入)
早ければ一緒に仕事ができたね」と嬉し
さがわきでていました。限られた時間のな
かでしたが、時間の経つのも忘れて大いに
楽しみました。最後に青柳書記長の音頭で
「一本締め」を行い、全員で伊藤さんを囲ん
で集合写真を撮りました。
まだ運輸区になって二年数ヶ月、運
転士・車掌の職種を乗り越えて組織拡大がで
きたことは喜ばしことであり今後の運動に
大きな弾みをつけました。

JR東 新人事賃金制度 実施延期

JR東日本会社は、一月一三日に「人事・賃金制度の見直し」を提案した。当初予定では四月一日実施予定だったが、震災以降交渉が停止している状況で、会社は三月三〇日に実施延期を提示。なお、国労東日本本部は実施期日を明示するように求めている。

提案から実施まで期間が短く、各級職関でも職場でも十分な議論ができなかったが、延期されたことによりあらためて、職場討議をおこない、不安な点、疑問点などを機関へ上げてほしい。

★昇進制度の見直し

改正後の昇進制度では、係職から指導職、指導職から主務職、主務職から統務職の三つで試験があるのみで、他の係職一等級から二等級、助役から現場長などは全て審査や考課である。東日本会社は今回の改正は「人材育成や技術継承。職場の問題解決のために重要な管理者の職責に見合った処遇改善が必要。そのため、意欲を持って自らの成長の機会を求める社員が仕事を通じて自己実現を図り達成感が得られるようにする必要がある。その為の改正」と説明している。しかし、明らかに成果主義賃金制度であり(会社は能力主義と表現)、査定するのが非組合員かどうかの問題、社員同士の足の引っ張り合いに陥るのではないか、数字だけを見て機械的に判断されるのでは、など私たちの心配のタネは尽きない。

★賃金制度の見直し

改正後の賃金制度では、等級ごとに毎年の昇給額が固定され、従来の四号俸定期昇給に比べて低くなっている。一方、試験合格時の昇給のうち、特に係職二から指導

★交渉経過

東日本本部は二月三日と三月一日に交渉をおこなった。一部を紹介するが、詳しくは二月、三月に東日本本部から出されている業務連絡報を参照されたい。

●社員の年齢構成について触れているが、今回の制度改正との整合性について

(会社側) 以下(会) 年齢層の二つの山について検討を行ってきた。むしろ今回は二つ目の三〇代前半の山についてスキルアップや人材育成への問題意識として検討した。正は「人材育成や技術継承。職場の問題解決のために重要な管理者の職責に見合った処遇改善が必要。そのため、意欲を持って自らの成長の機会を求める社員が仕事を通じて自己実現を図り達成感が得られるようにする必要がある。その為の改正」と説明している。しかし、明らかに成果主義賃金制度であり(会社は能力主義と表現)、査定するのが非組合員かどうかの問題、社員同士の足の引っ張り合いに陥るのではないか、数字だけを見て機械的に判断されるのでは、など私たちの心配のタネは尽きない。

うに結びつくのか。

(会) 全社的問題意識を持って取り組んできた課題だが、これまでの成果の上に立って、層の厚みを増していくようにしたい。

(組) 新たに人を張り付けて専門的に人材育成なり技術継承をやるといふならば理解できるが、現状はそうはならないのでは。

(会) 人を増やす考えはない。通常業務をやり、なおかつ与えられた課題をやってもらおう。

(組) 一般的に言われている成果主義賃金ととらえてよいのか。

(会) どれだけ稼いだかで賃金が上がるというならば違う。基本的に能力主義。

(組) 競い合って反目しあうような制度では、鉄道業としての職場になじまない。

(会) 能力主義の考え方を考えるつもりは無い。能力の進捗をベースに昇給の判断をしていきたい。自己研鑽の機会を与えながら能力を高めていくという考えは変わっていない。

●人事考課の具体的内容と昇格審査においての職場・支社・本社の関わりについて。

(組) 人事考課の査定について、現場、支社、本社のどの段階で判断するのか。

(会) 一時評定は助役、二次評定は現場長。最終的には本社だが、実質的には支社が関わる。人事考課を考慮し、本社が昇格を決定する。

(組) 査定者が非組合員かは重要な問題。

(会) 公正さ、厳格さはきちっとやっていく。組合員かどうかという事ではない。

(組) 人事考課について、従来の試験で、作文を三行しか書かないのに合格したとか、平然と口にする社員がいる。公平・公正になる担保はどこにあるのか。

(会) 今言われた実態は確認できないので何とも言えないが、今回提案の制度では、頑張った人が報われる制度にしたつもりである。

(組) これまでも合否の判断基準の四〇%は人事考課。大きなウエイトを占めているのだから、もう少し透明性を持たせるべき。

(会) 従来から公正・厳格にやっていた事は変わらない。意欲を持った人がより意欲を持ってやっていけるような制度にしていく。

●人事考課は、社員のスキルを向上させるものという認識であり、昇進・昇格審査の開示とともに、

連載企画 分会紹介

25

日暮里駅 連合 分会

私たち日暮里駅連合分会は日暮里駅九名・西日暮里駅六名から成る、山手線で唯一の連合分会です。乾分会長のもと、日々元気に活動しています。

連合分会特有の悩みは、皆が顔を合わせ、機会が少ないこと。そのため毎月一回定例で開催する執行委員会役員間の意思疎通を図ると共に、常時拡大執行委員会と銘打って、いつでも誰でもウェルカムという体制をとっています。そのほかに恒例行事として新年の旗開き、墓石を眺めつつ酒を酌み交わす谷中霊園での花見、夏の大バーベキュー大会や忘年会という機会を設け隣駅同士のコミュニケーションを深めています。中でも花見は他分会へ転出された方、バーベキュー大会には家族や子供の友達まで集まるといふ盛況ぶりです。

このように団結は深まっていくのですが、勤務実態は近年ますます厳しくなってきました。日暮里駅では常磐快速線、成田空港への京成線、西日暮里駅では常磐緩行線直通の東京メトロ千代田線、そして両駅で本人への説明をする考えがあるか。

(会) 人事考課がだめだったとストリートに言うつもりは無い。基準に達しなかった場合は、日々の業務に何らかの課題があるということ。個人面談を通じて改善してもらおう。

(組) 業務知識が足りないかと評価して不合格になった場合、本人は頑張ったのに何故?と思うのは当然。足りない所を丁寧に伝えるべき。社員のスキルアップが会社の利益になる。

(会) 了解した。どこまで話せるかは何とも言えない所。基準を満たせるように頑張ってもらいたいという事は言える。

(組) 試験を受けている人は意欲がある。努力もしている。管理者がどのようなアドバイスを、人事評価をしているかが求められている。

(会) 人材育成に沿った形で運用していくのが大事だと考える。

国労東京 法律相談

相談費用 / 初回無料 (地本負担)

定例毎月第2水曜日 14時~16時

5月11日 6月8日

7月13日 8月は休み

今年には震災のため自粛しましたが、来年は皆様も谷中の桜を見にいらして下さい。

中々聞いかけ話し合っています。

このような状況の中でも職場の中心で国労組合員が頑張る、働きやすい職場を作ることが組織強化・拡大につながると考え活動を続けています。日暮里駅では出札担当が全員GS社員という日が珍しくありません。ホーム担当は時に五〇件を超える車椅子利用の方の誘導で息つく暇がありません。その皺寄せは遺失搜索手配など改札に来ています。仕事上の悩みや不安、身体の不調は組合を問わず皆に共通しています。冒頭で元気に活動と書きましたが三役全員大病を患ったり持病を抱えています。しかし、それにくじけず体力低下は気力で補い職場の中で聞いかけ話し合っています。