



国労東京支部

2021年11月11日

第15号

国鉄労働組合東京支部機関紙

発行責任者 松田 恭明

編集責任者 佐藤 賢一

第2回定期大会発言特集



和山代議員 今年9月からエルダーで働いているが、会社のエルダー紹介は「嫌ならやめて下さい」という感じ。私の先輩も遠方の職場を紹介されたが、結局数ヶ月で辞めざるを得なかった。上野地区を希望していたが、紹介されたのは新宿地区。再度上野を希望するも品川地区を提示され、これ以上無理かと現在に至ってる。最近、車掌で支社の課員や助役が見習いで乗務している。月数回しか乗務しないのにはたして安全と言えるのか、おかしいと感じている。



岡本代議員 社員代表者選挙では選管選出選挙まで闘い、主張ビラなど組合の有用性・公正な選挙を訴えてきた。しかし例年同様ウェブ投票、選管の選出も労基署に行き確認したところ「会社経営者でないもの」とされ、ここでは所長・副所長となるが当人たちの勝手で設置されている。結果は落選だが、昨年の会社候補者が組織拡大の対象者になったことが辛かった。組合に結集するより会社の言いなりになることが良い人生だと思わされている。分会ではコロナ禍でも未加入者との関わりを意識的に持つ中、定昇カットでは「我慢するしかない」「定昇まで減らされるとは」「住宅ローン・教育費が不足」など率直な声を聞くことができた。新入社員の子に「生涯収入約128万減らされたよ」と話し、ショックを受けていた。労働組合を意識する対話を心がけている。

当初ワクチン接種全般が勤務免除だったが、職域接種のみ免除に変更。「ルールの途中変更はおかしい」と指摘する中で従前通りの取り扱いに戻ってきたが、若い社員に「自治体接種は年休で」と指示する助役もあり、間違いだと指摘してきている。日々の関わりの中で労働組合が果たす役割・存在を示すことが重要だと思います。



伊豆代議員 乗務エルダーとしてで3年半やっている。エルダーも一般社員と同じ行路、段々きつくなってきた。この間2名の定年で1人は上野に乗務エルダーもう1人は「もう車掌のエルダーは無い」と面談で言われ退職した。サービス労の若い人は3ヶ月に一度3人ずつ、ジョブ・ローテーションで配転されておりドキドキして出社しており、乗務にも支障をきたすと言っている。



佐藤代議員 現業機関における柔軟な働き方の説明では「設備系社員も駅業務を経験し今の仕事に活かせる」と駅への移動もあるニュアンス。人を減らし何でもできる社員を作ろうとしている。コロナ対策は1波の頃は自宅待機等など出社も必要最低限の勤務。しかし現在はオフピーク通勤など個人の判断に任せ、無責任な対応となっている。また、ワクチン接種も職域接種以外は自分の時間だと変更してきた。納得がいかに現場長に確認する中で、免除になると理解「申し訳ない」と言ってきた。配電職場では「職域接種でも自分の時間」と言っており、この問題は上部機関を通し言っている。引き続き職場から声を上げることが大切。エルダー雇用の問題では、雇用先の提示が遅く生活設計が立てられない実態。職場では「第3希望先まで見つからない、再提出を」など理不尽な扱いもあり、班として現場長と交渉し、何とか第2希望先にさせるなど嫌がらせにも組合として行動してきた。エルダー組合員と本体との連携・情報交換の場が少なくなっている。支部としても考えてほしい。



手島代議員 職場の現場長が「分・民」以前は「国労でした」などと言っていたがとんでもなかった。駅の各ホームには詰所があり、そこには台所がありそこで食事がとれるようになっているが「ここは執務室。食事をするな」と電子レンジ・ソファ等を取り払ってきた。地下ホームからだと休憩室まで往復10分掛かる。何かあって直ぐに対応できなくても「そんなことはなくていい」という態度。そんな駅長は執務室である駅長室で4・5人で食事。皆怒り心頭。



池田代議員 ジョイタブによる年休申込みが不具合で来年以降になった。それまでは申し込み順だったが、今後は内容で判断、出来れば理由を書いてほしいと言っているが問題あり。3月に予定されている乗務員の勤務改正、到着前の3分到着後の2分がノーペイになる。山手は泊まり6回、明け3回の9回の引き継ぎがあり45分がノーペイ。また起床後の5分がノーペイになり計50分、もう一周乗せられる計算となり大変きつくなる。これらのことはワンマン・自動運転の布石ではないか。乗務員改革を許さない立場で、再度職場からも要請したいと思います。



須藤代議員 東日本工事管理事務所の軌道工事で出向者を含めた担当者が13名で新潟・長野地区含めた関東支社管内全般で広範囲を1人何十件もの担当を抱え工事を担当している実態。過年度採用された42才の社員が今月退職となる。話を聞くと「今年移動して来て、土木工事だけかと思っていたが軌道工事も行い、この歳になり軌道を一から覚えるのが辛い」と話し、職場がなんでも屋になっているのが辞めていく要因となっている。会社には最低2名以上の要員確保を要求している。技術継承含め要員増を訴え1名が配置になったが、会社は積極的に動いてはいない。今後も将来を見据えた人員配置を求めていきます。組織拡大は2年前の組織拡大以降続いていません、他労組の組合員と接点を持ちながら分会として取り組んでいきます。



高橋代議員 労金出資金配当金が半分に、説明をお願いします。17名の職場シニアがほとんど、乗務のきつさが問題。黒磯に行くと2時間の休憩・睡眠で24時間近くの勤務、働きたいと言ってもそんな勤務で辞めていく人が多くなっている。辞めないうちから組合としても努力はしているが、会社も仕事で廻らないという理由やこの時期臨時輸送も多くなっており、病休なども出て年休も入らない状況となっている。新規乗務員の養成が学園を卒業できなかったり、いつになっても増えない。また、シニア交番も取り組んでるが、中々難しい状況。年末手当に向け一言要請取り組み、他労組の人も協力してくれている。国労が目立って行動している。

自動車今年4月から65才定年が実施されることになっていたが、3月で65才に達しない人たちが雇い止めになった。国労もいたが人数も減った。仕事は業務変更の周知期間が短くミスに繋がる事象も多くなっている。新規路線も本来は乗務員が訓練を行うが、DVD、路線を見て終わり安全が軽視されている。

コロナの影響で賃金も少なくなり手当も夏1.3ヶ月、定昇も半分にさせられた。自宅待機・他会社出向・役場への出向など50名程度出されて「本当に戻って来られるのか」という声も聞かれる。若い社員は昨年20~30人辞めている。そんな中、国労が一人ひとりに話しかけ労働組合の必要性を訴えている。団体交渉の支部としての関わりどの様になるのか？



白井代議員 社員代表が任期途中で体調不良により代表を辞任。急遽10月4日代表選が公示された。執行委員会で議論したが国労として立候補者を出す状況になく対応は白票で決定した。3月の代表選に向け議論していきたい。組織強化拡大ではエルダーの方が国労に復帰した。特殊健康診断で肺に影があると指摘され中皮腫と診断。東労組では対応できないと判断し国労に、現在労災申請の闘いを準備しているところです。また引き続き黒沼裁判応援をお願いします。22春闘では駅頭街頭宣伝行動を。



溝口代議員 社員代表選に国労も出たが最下位となった。会社は新入社員にオンライン交流会として職場での悩み事を聞くようなフリをして、そこで社員代表者選に強制的に会社側が進めており国労として抗議してきた。渋谷駅12名感染が出た。会社と交渉するもクラスターとは認めず。コンプライアンスとして同じ渋谷の京王で1名が出てニュースになったのにJRはなぜ発表しないのか問い詰め、その1週間後にやっと発表。職場の安全ではITV設置で要員△4が出された。渋谷駅は湾曲して折ホームからよく人が落ちる。会社は安全の担保をとってると言っているが、会社の言っている安全とサービスが問われている。安心して働ける職場にするためがんばります。



望月代議員 東京工事事務所668名の社員。分会19名の組織、毎週月曜日に執行委員会開催、第3月曜日班代表者会議。職場の声から要求解明を会社に求めてきた。3月の社員代表選挙は組合として立候補、労働組合だからできる訴え取り組んできた。結果、本所は国労35票で組織票11票のところ大きく上廻った。工事区でも組合員数を上廻った職場が多くあり、明確に私達に参意を示してくれる仲間が多くあった。分会として代表選の選挙の会社の設けた選挙事務局、投票方法、信任票の扱いについて断交を三点について申し入れ解明を求めてきた。回答は私達が求めている民主的なものではなく、納得のいくものではなかった。今後も引き続き行っていく。東労組潰しは国労も含め組合つぶしが明らかになった。三六協定締結時の方法が職場討議もなく当労組時代のままで問題が多く残されている。分会は一つ一つ丁寧に取上げ、闘いを進めていかなければならないと感じている。昨年7月フレックスの導入された。六項目の申し入れ内容を決め本部本社間の交渉後、11月に実施後の問題点をの東日本会社に4点申し入れ、現在回答待ちです。今後も会社を追求していきます。支部への要望ですが、指示文書等の無配、メール等でも良いので早めの連絡をお願いする。

鈴木書記長集約



組織の強化・拡大について

東京支部が結成され8ヵ月経ちました。5支部が統合されたことから、それぞれの組織の経過や現状を見ながら機関整備を行ってきました。現役組合員を再雇用組合員が上回る中、分会組織の確立と活性化を図ってきました。この先も1年で100名近くの定年組合員が発生する中、2~3年先を見越した組織作りが大きな課題となっています。

支部内の分会が地域分会や連合分会など、いくつかの職場にまたがって構成されている分会が多数を占める中、分会における組合員どうしの連携、分会と支部との連携をより緊密にしながら取り組みを進めていかなければなりません。

この間支部も、指示や事務連絡、機関誌の配布など試行錯誤を繰り返してきましたが、いまだに軌道に乗り切れていない部分もあります。今後はホームページなどを活用しながら、課題の克服に努めていきたいと思います。

支部としても、新入社員対策など拡大の企画をしましたが十分な取り組みとはなりません。「次世代交流会」については感染対策を行いながら、なんとか開催することができました。今後も引き続き取り組んでいこうと考えます。また、各種会議、スポーツなどのレク活動、学習会や交流会などを精力的に取り組んでいきたいと考えています。

9月には東京総合車両センター分会で国労加入の報告がありました。組合未加入者が8割と言われている今日、日常の世話役活動に加え、国労の取り組みに労働組合の必要性を感じた中での拡大です。やはり分会活動の活性化が重要だと感じています。

また、エルダーやシニアなど再雇用を選択した先輩が、幅広い分野で活躍しています。労働条件はもとより、関連会社のプロパー社員についても、国労加入に向けた積極的な活動を展開していかなければなりません。

支部として分会と一体となって問題点の解決にあたり、労働条件改善・組織拡大の取り組みに集中できる組織の確立に全力を挙げたいと思います。

職場の労働条件改善について

JR貨物においても「重大事故・特定事故の絶滅」「死亡や労働災害の絶滅」を目標に、JE貨物グループ鉄道安全実行計画を取り組みましたが、依然として事故や労働災害が発生しており「安全最優先」というものの、実態は業務優先、もうけ優先となっています。

さらに「新人事賃金制度」では、国労組合員のみならず、多くの社員から不満や怒りが出されています。行き過ぎた人減らし合理化は「安全安定輸送」の根幹を揺るがす問題であり、要員要求をはじめとした、抜本的な改善を求めていかなければなりません。職場での「点検・摘発」活動が重要です。

なく、「安全・仕事総点検運動」を軸とした職場からの取り組みを強化するとともに、各職協とも連携して対策会議や交流会などを取り組んでいくこととします。

再雇用問題については「エルダー制度」「嘱託制度」などの制度の改善を求めるとともに、支部内の対象組合員の現状把握に努め、学習会や交流会を企画し、問題点の改善に向け取り組んでいきます。

春闘について

21春闘では、コロナウイルス感染拡大による減収を口実に、好景気・利潤拡大の中でため込んだ内部留保には手をつけず、東日本では定期昇給の4分の2実施という、今までにない低額回答を行ってきました。このことは労働組合の弱体化と無関係ではないとの認識のもと、同時期に取り組む職場代表者選挙と合わせて、組織拡大を展望した春闘と位置づけ、職場からの春闘を構築することが求められています。

22春闘は、大衆行動を含め、創意工夫した取り組みをしていきたいと思います。

平和と民主主義を守る闘いについて

菅政権は改憲のための「改正国民投票法」などの重要法案は十分な議論も行わず可決・成立させる一方、オリパラ開催に固執するあまり、肝心のコロナ感染対策は後手後手の対応に終始しました。後を受けた岸田政権もこれらを継承するものとみられるだけに、国民不在の自公政権に歯止めをかけなければなりません。衆議院選挙では、野党共闘による統一候補の必勝はもとより、働く者の雇用・権利、生活向上を目指し、平和と民主主義を守る闘いに全力を挙げることとします。

以上、簡単ではありますが、様々な課題を克服し、要求の実現を勝ち取るため、組合員の総団結を訴えて集約とします。