



国労東京支部

2022年7月21日

第28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

次世代への運動の継承 出向職場の労働条件改善

7・11国労東京支部出向者交流会開催

7月11日、南部労政会館において国労東京支部として初めての「出向者交流会」を開催した。エルダー組合員が増えていく中で、なかなか元分会とのつながりを持ってなくなっている仲間が多く、情報類などが届きづらい実態、また出向先での劣悪な労働条件下で会社を辞めてしまう仲間も出ている、といった様々な状況がある中、支部として、まず集まって話しをしてみよう、と企画したもの。

冒頭、松田委員長から、①参議院選挙の結果による憲法改悪が現実になってきている。労働組合として平和と民主主義を守る闘いが今こそ問われている。②営業統括センターの実施。現実に乗務員が駅の見習いに入ったり、駅同士の見習いが実施されている。会社は最小限の人数で効率的に仕事を回そうとしている。現場の実態から問題点を明らかにしていこう。③組織強化拡大に向けて、エルダー職場からも闘いをつくり出し、本体の闘いに結びつけていかなければならない。神奈川地区本部では電力で女性社員が加入、貨物で33歳の青年が加入してきている。東京支部としても、自信を持って組織拡大を進めていこう、と挨拶がされた。続いてJESS松戸管区の岸本さんから職場報告を受け、全体討論へ入った。



佐藤（浩）さん（目黒駅）

●プロット図から、賃金を最低これぐらいは上げてもらわないと困る、との要求をすべき。組織拡大にも活用したほうがよい。交渉の場にもプロット図を持っていけばわかりやすい。賃金問題を春闘時だけではなく通年の取り組みとして闘ってい

こう。

こういったデータを集められるのは現場に近い、支部・地本だと思ふ。大幅賃上げとは言わないが、明日も生活できる賃上げを！



小助川さん（鉄道整備）

●新幹線の清掃時間が7分。コロナになってからトイレ掃除も入り、時間に追われる。同じホームだけではないため一日二万歩歩く。階段の上り下りだけでも大変だ。病欠で休んでいる組合員もいる。

明らかに要員が不足していて、ブラックに近い職場である。賃金が安く、休日出勤しなければ、との雰囲気になっている。



石井さん（交通建設）

●交通建設というところにいる。エルダーが終わりシニア社員。

●今までは組合差別があった。現在は組合無視だ。組織が減少する中で必要なのは拡大だ。

●皆さん方がいるうちに組織の再編をする必要があると思う。大胆な議論を！

●うちの会社は大学を出ても賃金は20万ぐらい。ところが超勤をして手取り50万～60万ぐらいになっている。



打越さん（環境アクセス）

●定期的に非番で元職場へ寄っている。分会には9名所属しているが、本体には1人しかいないので分会としての機能はない。今後のことを平成組の若手としっかり議論していったほうがよい。平成組にどのように運動を引き継いでいくのか？組織の再編も含めてしっかり議論していく必要がある。

●自分がエルダーとなってから4人の若者が会社を辞めている。JR会社に魅力がなくなっている。一番大きかったのは昨年の昇給係数2問題である。

●自分が若手に言ってきたのは「とにかく労働組合に加入しろ」ということ。それはどこでもよいが、できれば国労加入を、と訴えてきた。仕事上、駅の若手と話す機会もある。駅の若手は「どこの組合からも勧誘されていない」と言っていた。私はJRにもいろいろ労組があるから、とにかくホームページを見ろ、と言っている。

●出向職場は、タダ働きの横行、36選挙、安衛も開かれていない。所長に言ったら、36選挙、安衛など開かれるようになった。泊まり勤務では一日4万歩歩く。



堀内さん（蒲田駅）

●コロナ禍で本体とのつながりが持たなくなっているが、国労の仲間と相談しながら暑気払いを2日間で計画している。その中で若手の声を聞いていく。

●今の職場は列車無線が改札になく、すぐに情報が入ってこない。



書記長集約

出向先の劣悪な労働条件で働かされている。さらに、労働組合がない職場もある。出向先で自分たちが労働条件をどう変えていくかが問われている。

本日出された各分会の課題や再編の問題点は、執行委員会で検討していく。



岸本さん職場報告（要旨）

○柏駅連合分会はライングループをつくり、連絡を密にしている。

○JR本体は7月から営業統括センターが設立されたが、JESSではブロック全体で回している。会社は社員を少なくして何でもできるように数年前から始めている。

○JESSは離職率が高く、入社3年以内で3割弱が辞めている。管理者はJRからの天

下りで、仕事を知らない・しない。プロパーはなかなか賃金が上がらないので見切りをつける仲間もいる。。

○私たちはあと数年でいなくなる。プロパー社員が自分の職場をどう変えていくか、自分たちの問題として意識を持つことが重要。

