

第31回東日本電気職場交流会が王子北とぴあで開催される

伝えよう組合の意義

6月16日～17日に、東京都北区王子の北とぴあ会館において第31回国労東日本電気職場交流会が開催されました。東京ブロックに於いては昨年からの交流会開催の準備をして頂き、今回の参加者は地元東京ブロックから14名が参加する中で東日本本部役員を含め60名も参加がありました。また若手3名が参加し交流会を盛り上げました。初日の全体集会は、小林副議長の司会で開会して、まず準備地本の石井書記長より組織拡大を最重要課題として地本大会以降6名の加入があった。背景として貨物の人事新賃金制度で国労の取組が加入に繋がった。電気も変革2022の交渉を行ってきたが、改めて全ての職場に施策が掛けられて特に駅関係での全面委託化が進んでいる。労働組合としてのチェック機能を發揮して委託職場でも組織の拡大に繋がりたいと挨拶があり、続いて東

京地本電協の井上議長より、変革2022の本社・地方交渉で会社は具体的なビジョンを示さなく検討中が多い中で、メセ移管がされた地方では問題が多く出てきているので、交流会での突合せが重要になる。回交のあり方についても時間管理を会社は強めている。エルダー雇用では会社の提示が遅く当事者は不安を強めており改善を求める取り組みが必要と挨拶がありました。

東日本本部からは大沼委員長が出席し、夏季期



手当の経過

で営業収益が初めて3兆円を超えた状況で社員に還元をすべきと主張をして来た。会社は経費が増えて32億円の減収で昨年と同じ回答を行ってきた。

交渉の前

進が見えなく21日に妥結をした。6月1日の組織部会議で総括し今後の取組について意思統一がされた報告では①エルダー雇用労働条件改善で昨年4月に新エルダー制度がスタートし実態調査をし、全体数としては足りないが340名から回答が約4割がUR提示を受けていた。第一希望通りは76%だが残りの24%について改善すべき課題がある。提示については33%が二か月前で、再雇用後の退職について昨年は0.6%有り、合せて要求をまとめ素案を定期大会提起したい。通勤手当の見直し提案ではモニター制度の廃止で通勤手当になるが社会保障の掛け金に反映されることになるが高齢者雇用継続給付金の対象にも影響するので丁寧に対応を進めている。②職場代表者選挙ではUR本体で11職場グループでは15職場が選出され7月に交流会を開催して「教訓を集約して全体への展開」「労安委員を含め職場の代表として職場改善を進める」等について意思統一をしてきた。若い世代に引き継ぐ準備や参議院選では憲法改正阻止に向け自民党に3分の2を与えない取組が必要になる。本部として現場が働きやすい環境になるよう努力していくと挨拶がありました。

退職後も安心働ける職場に

東日本本部への質疑では、エルダー雇用について上部機関からも話があったが、八王子でも出向者交流会を開き交流を図ってきた。出向職場の労働条件改善問題について、地区本部から会社の窓口

を使い指導をする状況になっているが、中々改善までには辿り着けない。メンテナンス体制時に出向連を立ち上げたが、現在は機能していない。今後は出向が増えていく状況下で出向連をどう持つて行くのか、また対会社との折衝など在这方面について教えて頂きたいとありました。

答弁として、東日本の出向連については解散になっている。今後の出向者やエルダー組合員の労働条件改善についてJR東日本の社員なので各支社窓口を通して改善要求を出す事。これまでも法人なので対応出来ないと言っているが、組合員で在る以上組合としては改善を求める事が出来る訳で、粘り強く支社の窓口を通して改善の取組を進めて頂きたい。一方で出向先やエルダー先との直接交渉を望む意見も出されていますが、残念ながら進んでいない。東日本にはシエスとの労使間の協約をしっかりと交渉窓口を開くことが出来た。その他グループ会社やP会社との条件整備を進めていく事も考えている。次に出来そうなのは東北総合サービスで協約を結ぶ準備を進めている所で、その他にも話が出来るところも存在してきており、そうした所を活用しながら準備を進めている段階と回答がありました。

職場に組合の存在感を示そう

大角議長よりの交流会の意義と課題が提起され、電気関係では国土交通省の事故指摘で2件含まれ危機的な状況で、2001年の設備メンテの再構築から始まり、昨年電気部門の変革2022が

提案され、在来線が4月から実施、新幹線については来年4月に実施予定になっている。メンテナンス体制では諸元管理の不備を指摘してきだが、経年劣化からがいし落下事故に繋がった。会社が諸元管理見直し対策を出した事をみても私たちの点検と検証は間違いでなかった事が実証された。

変革2022でも指摘した移管メセの保安体制の問題や新幹線で専門系統社員が対応出来なく大幅な遅延など施策の不備が始めている。会社は効率化を追求し、安全は二の次で事故原因は職場取組み方や個人の問題として現場に責任を押し付けている。労働組合が唯一会社と協議出来る存在であり、私たちの行動力が鍵となっている。もう一つの課題は組織強化拡大で、エリア電協の組織人員は500名を切り、平成採用組合員も9名と厳しい状況。今の組合加入率は4割で社友会



加入者は2万以上となり、組合存亡にも影響する状況になっている。変革2022の会社説明では要員の削減や出向等の重要な事には一切触れていなく、旅費の廃止提案など労働条件は確実に下がってきている。労働組合の必要性や

有る職場と無い職場の違い、組合がある安心感はどう訴え理解してもらおうか、ハードルは高いが、仙台の様な職場での実直な取組を見せながら、根気強く加入の取組をして「関わり・繋がり・信頼」へと変化させ行きたい。そして変革への改善要求作り・組織強化拡大の闘いに結びつけて展開していきたいと提起がありました。

変革2022の経過状況

【通信分科】

1点目は新幹線の分離に伴う問題と教育について議論をしてきました。分離によってメセに通信の配置は1名になると意見が出た。信通融合だが1名では仕事量が増える。通信の全体数は少ないが2名以上の要員を要求したい。グループ再編で工事Gと保全G分かれた。東京でいうと若手は保全G、年配者は工事Gになり分断がされた。現状として技術継承が出来ていない中で仕事が遅く切替が出来なかったり、仕事が解っていない、業務研究や小集団がメインになって通常業務が出来ていない等が各職場の共通した意見。スマートメンテの関係で東京は列車無線の遠隔保守が提案され2021年以降に実施される。東北方面においてもデジタル列車無線が導入され、遠隔保守になり現地測定がなくなる事が想定されるが、現地に行く仕事は無くなる。会社は今までは2箇所だが今後は4〜5箇所出来るとしている。量的には無理で現地で確認する作業は多く有り、人を減らせる状況ではない。工事制度の簡略

化で少額が一千万になり、支援制度等が導入されたが、それ以上に仕事量が多く東京ではオリパラや地方も老朽取替や建設工事が有り、制度が導入されても人を減らせる状況ではない意見が出された。こうした意見をまとめ要求にしていきたい。

【信号分科】

1日目は移管メセ、管理メセの業務に関する問題確認。2日目は共通の部分としてスマートメンテの進捗、技術センターにおける簡素化についての議論をしてきた。移管メセ、管理メセの障害対応について重点的に意見が出され、テムズ側は障害対応する余力が無く、昼間は検修業務に追われ作業優先となり障害対応は困難で期スレ等の課題もあり現実的ではないとした所で、管理メセの出勤が必然的に増えってしまう状況。指令指示にも問題が有り、移管メセ、管理メセのエリアが明確にされているが、早期復旧が出来る所に出動依頼が



され指令の判断基準が守られない実態報告がされている。また障害時の災害予備品の手配でも手間取って大幅に復旧時間が掛かる報告も挙げられた。今回の調査票を活用しながら交渉内容や経過、職場実態検証を行い問題

点を明らかにさせて改善に向けた材料にしたい。

【変電分科】

変革2022関連の関わる内容では、新幹線の遮断器について個別検査をメセ直轄で行う事象がメインとなった。新幹線分離の配属希望では在来線を希望したが新幹線に配属された話や希望調書を取っただけの職場もあったと話があった。しゃ断器検査の関係で会社は電車線・配電・変電融合教育を実施するので、メセ社員が遮断器の個別検査を行う事に問題は無いとの考えでいる。机上での教育はまだ実施されていないが、これまでの経緯を見ると机上の教育を行いTEMSの検査をメセの数名に見学させ、それで職場に戻り水平展開し教育が終了となるのが予測され、それで教育したと言えるのか、検査が出来るのかといった意見が出された。また遮断器に限らず機器の個別検査を実際に行った経験がある者は国鉄



採用者まで、JR採用者は行った事がなく。もし有ったとしても訓練で一度絶縁抵抗を測定した位で、その人達が変電系統社員だと言っただけでメセに配属され電車線社員・配電社員に指導出来るのか不安があり、配置されれば

よいではなく、教育を十分に実施させ不安を解消したうえで、正式な検査となるように変電分科から声を上げる意思統一を行ってきた。

【配電分科】

前日が7名2日3名と人数が少なく深く議論が出来なかった。移管メセの問題についても千葉だけの話となるが、今回2箇所のメセ移管がされ、組合所属の人員が激減する中で移動の話ばかりがされていた。会社も一生懸命、各職場へ足を運び上手く合理化を進めている感じがした。設計関係しかいなく工事制度の問題を中心に話を進めてきた。工事のやり方が各技術センターによって違いがあり、P会社の体力の違いや施策への受け止め方も違いがあった。いかに忙しい仕事量を減らせるのか会社側は色々と契約金額の拡大や技術支援制度だとか対策で出している。自分達の感覚としては技術力が低下し、P会社頼りになってきている。またP会社と対等に仕事を進めていく人も少なくなっている。将来的には設計科を無くす方向に進んでいると危惧する話が出された。仕事量が多い中で会社が減らす事をしているので、それに私たちも乗って行かないと仕事量を減らしていけない。現状として無策になってい



るし、問題点に踏み込んでいけない状況だと話しに挙がっていた。

【電車線分科】

一日目、「電気部門の変革2022」における地方交渉の内容の突合せと、施策実施後の職場実態について交流を行いました。スマートメンテナンス導入によるメンテナンス業務のスリム化について、モニタリング装置等は検証中で一部の支社では、NEWSの電柱番号を一致させる作業を期限を決められてやっている。移管メセ(テムズ)管理メセについては、仕事量が2.5倍にもなっている。移管に伴い中堅クラスの出向者の発令があった。また、障害対応については、交渉では移管されたメセの保守エリアはテムズが対応することになっていったが、指令から直轄(管理メセ)が対応する指示がされる。休日の保安要員についても、配置しない回答がされたが、一部の支社では配置しているところもある。幹線においては、提案時一部変電業務をMCが行うことになって



いたが、実務では検修工事で行っている検査までやることになる。変電担当がないにもかかわらず会社は一年の教育で行わせようとしている。こうした多くの矛盾や会社側の拡大解釈



で交渉時と違った取り扱いがされてきています。二日目は、職場状況の突合せを行い昨年出された保全標準の変更の説明が多く支社でされていない状況や働き方改革と言っているが、若手は

サービス労働が当然のようになっている状況やP会社では非番や休日労働もしないと仕事がない実態になっている。また、この間の設備事故により各職場では、NEWS諸元データの精度向上業務が行われているが、至近検査時に設備の製造年を調べたり本来の至近距離検査業務そこのけで行われ、本場にこれでもいいの不安だという声も出ていました。今後に向けて、施策内容の改善要求を作り交渉を見据え取り組みますが、何といたしても職場の実態の検証が重要になってきます。各地方で検証の取組を進め問題の洗い出しをお願いします。

伝えよう労働組合の必要性を

二日間の議論を通しての大会議長の集約では、電気部門の変革2022では移管メセの指揮命令系統や障害対応、新幹線の総合技術者の育成教育、業務や設備の区分など問題が出ている事で、

調査資料を具体的に進化させ本社改善要求や各地方交渉においても使えるように整備し資料として残し国労以外の若手にも配布して会社に施策の責任を待たせるようにしたい。

組織拡大では深沢社長が労働組合との関係は従来通り公正・公平に対応するとしながら、社友会を通じて社員が何を考えているのか把握し施策に反映していくと表明しているが、一方通行な説明で職場は混乱している。若手と抱える不安を聞き向き合い組織拡大に繋げられるチャンスで、今まで築いてきた鉄道の安全や職場での権利、労働組合が働く人の為に結成され、働く人に意義のある結果をもたらしてきた事に自信を持って、若い世代に伝えていく事が大切な行動で組織拡大に繋げてもらいたいと締め括りました。

次回第32回東日本電気職場交流会の準備を行う仙台地電協議長の堀切さんからは、仙台での開催は4回目となるが各地方においては多くの参加呼びかけをして頂きたいと挨拶がされ、全体



集会の最後に大角議長の回結カンパニーで二日間の交流会を閉会しました。次回、役員代表者会議は9月29日の日曜日で場所は東京地本会議室となります。