

伝えよう組合の意義

6月11日～12日に、この間コロナ禍で開催ができなかった「第32回国労東日本電気職場交流会」を越後湯沢東映ホテルで開催されました。今回は各地方の組合員減に伴い東日本電協役員が交流会開催の準備をしました。今回の参加者は東日本本部役員・若手6名を含め46名が参加し、初日の全体集会是、井上副議長の司会で開会しました。

東日本本部からは彦田組織部長が出席し、4月26日申12号新幹線・4月27日申11号在来線団体交渉を開催し在来線については共通及び変電が終了した。残る電力・信号通信については早急に交渉を行いたい。会社施策により組織再編があり自分の職場では40人のところに70人が入り机も小さくなり問題が多くある。組織減少に伴い組織拡大が急務で、労働組合に加入していない社員も約43000人中35000人が未加入している。社有会は会社の一時

金の増額を求めたが交渉ではない。昨年799人が早期退職し、今年の入社社員数を超えている。会社は離職率1.54で問題ないと言っているが、若手社員は会社に入り自分が思っていた会社との違いがあり辞めている。東京の電気職場は専門技でやってきたが、組織再編で変電技に希望し入社した社員が、一方的に電車線もやるようになり不満がある。と挨拶されました。



後藤議長から交流会の「意義と課題」について提起され、3年ぶりに交流会が開催できうれしく思っている。2020年よりコロナ禍になり生活環境が一変し、ライフスタイルや働き方が変わり、3密により対面で集まることができなくなった。会社は時計の針が10年早まったとなり新幹線統括本部発足・在来線メセ移管・組織再編が行われてきた。新幹線では融合により総合後術者を育

成していくとなったが教育ができていなくお粗末であり、統括本部になっても職場ルールが統一されていない見切り発車での施策である。昨年3月新幹線総合車両センター構内で感電事故が発生したが活線近接判断ルールが統一化されていない事故で、安全に対する警鐘が必要である。在来線変革2027では6月22日から設備技術センターに変わる。支社企画部門が現場に降り本社から直接現場となる。電力では電車・配電・変電の融合化を行い7年目の若手を対象に総合技術者を目指し各系統の基礎的部分の幅を広げていく・通信は初動体制連携強化となっているが多くが不明確であり、Aーによるモニタリング導入についても国交省の認可がおりないため人が見ている。不十分な施策により人が減らされ検査の質が下がってきている。今後不満・矛盾に対し会社へ要求をまとめていきたい。2点目として安全問題であるが、労働災害ゼロに向けた取り組みが必要。これまで退避遅延・感電など重大事故が起きている。仙石線で誤接地事故も起きている。この間の検査業務延伸により現場に出る機会が少なく現場を熟知していないため事故が起きている。京葉車両センター構内感電事故はヒューマンエラーが原因でおきハード面での対策強化が必要である。昨年秋田ではTEMS若手社員が交通事故により亡くなっている。4夜連続勤務で起きるべくして起きた事故であり尊い人命を守っていかねばならない。組織拡大について、東労組瓦解により組合に所属する社員が減って

る。会社発足以来の組織再編に対し不平・不満が高まっている。7割が社有会への加入により労働組合の価値を低下させている。組合未加入者に対し丁寧な説明を行い国労に加入させる体制が必要。今後の電協運動を継続させるため東日本電協として3月に若手交流会を開催してきた。現職とエルダー組合員の逆転によりエルダーの増加がありエルダー組合員継続加入も獲得していく。



職場に組合の存在感を示そう

その後、電力・信号・変電通信分科に分かれ各分科会を開催し職場の問題点を議論してきました。

20日は若手交流・各分科会を開催し全体交流を開催してきました。

【変電通信分科】

変電・通信で分科会を行った。変電回交で直接運転について系統制があり直轄で行うべきであるが、外注ができるのかと会社に聞いたところその場での回答ができず後日回答になった。会社からは指令の判断で外注でもできると回答があった。指令の判断となると工事だけでなく全ての作業で直接運転が外注化になる恐れがある。新幹線・在来線の情報共有化していく。組織再編について6月22日から再編になるが変化や問題点も集約していきたい。職場の要員について足りない。職場に魅力がなく早期退職が続いている。変電職場では通勤で事故があり病欠で1か月の診断書を提出したが一週間後所長から連絡がありテレワークでいいから仕事してくれないかと連絡があり自宅で勤務させられた。若手からは



自宅でもやれて良かったといわれたが自分がないと仕事が回らないのはおかしいと報告がありました。エルダーで現職に残っている職場もあるが八王子は出向に出されている。若手は競技会や提案をやらされている。新幹線では長距離配転も起きつつある。

女性社員のトイレ問題で古いトイレの改善も必要で回交で要求してきた。八王子回交では要員・モニタリング問題について要求し交渉をおこなった。若手との飲み会を開催し加入を進めている。社有会に加入したことにより試験に合格があり未だに差別がある。

【信号分科】

18名で交流し、回交要求5項目について議論してきた。その中で使用開始判定についてリモートで行い現場に行かなくなる。中央線事故がありJRが使用開始判定を行うことになっているが、使用開始判定が必要な設備が職場により違いがある。本社で試験調整要領が決まっているが支社



により変更している実態がだされた。リモート使用開始判定設備も職場によりばらつきがある。一人でリモート使用開始判定を行うが異常時対応が明確になっていないので回交で確認していく。そもそも人が足りないで行っている。要員についても回交で確認していきたい。

【議長集約】

昨年7月に大宮で合同分科会を開催し久しぶりに交流会を開催することができた。この3年間で電気部門変革2022・2027が行われ、変電では何もない事を前提に直接運転の外注化が行われ危険性が問われている。信号分科ではリモート使用開始判定が各支社でバラツキがあることなど今後の交渉で確認していく。これまでの交渉で明らかであるが、会社は中身が決まってい



策を見切り発車でいき、現場が混乱し安全や労働条件の低下につながっている。しっかりと職場の状況を掴み仲間と議論し要求を積み上げていきたい。今後お行われる申11号の本社本部間交渉でも今日の議論を十分に活かしていく。と集約がありました。

次回の交流会について、今後の役員会の中で議論し決めていきます。交流会基金について2022年度は集めず、来年以降交流会開催が決まりましたら集めていきます。規約ではエルダーは基金の対象になっていませんが、今後は規約改正も考

えていく事とし、最後に議長の「団結がんばろー」で交流会を閉会しました。