東の風

会社の将来を見据え「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場を私たちの手で創り上げよう！

２０１８年７月23日、埼玉県熊谷市で気温41・１度を観測した。これは気象庁の観測史上、過去最高気温（41・０度）を５年ぶりに更新する猛暑である。このように連日の炎天下が続く中、７月19日、武蔵野線越谷貨物ターミナル構内で、日本電設工業の協力会社の見張員（49歳）の方が、防犯カメラ設置に伴う低圧ケーブル・防護管新設撤去作業を行っていたところ、重度の熱中症となりお亡くなりになりました。謹んでお悔やみ申し上げます。

７月３日、ＪＲ東日本はグループ経営ビジョン「変革２０２７」を発表した。その内容は、将来の人口減少や自動運転技術の実用化など経営環境が急変することを先取りしている。それは「鉄道を起点としたサービスの提供」から「ヒトを起点とした価値・サービスの創造」に転換し、これらを踏まえて２０２７年頃までグループ一体で新たな成長戦略に挑戦するために策定されたと言える。

その中では鉄道以外のサービスの開発と事業展開に力点が置かれている。その理由は、国内鉄道輸送需要の減少が大きな要因となり、ＪＲ東日本の事業エリアのうち、東京圏は２０２５年以降、緩やかに人口が減少し、東北地方は40年までに人口の３割が減少していくと予測されているからだ。

更に「変革２０２７」には、Ｓｕｉｃａが主役の社会をつくる設計図が描かれている。Ｓｕｉｃａによって集積されたビッグデータをもとに、社外システムのオープンデータと組み合わせて、Ｓｕｉｃａ利用者にサービスを提供する。そしてＳｕｉｃａを活用したＩＣＴ（情報通信技術）の輸出も視野に入れて、Ｓｕｉｃａは鉄道に絡まない地域でも商業分野での利用が検討されている。そして２０２７年度を目標として、首都圏や地方を軸とするのではなく、まさにグローバルな会社へと変貌を遂げていくビジョンであると読み取れる。

このような経営環境の急変を、ＪＲ東労組として的確に捉えておく必要がある。そのために全系統、全職場の課題として、会社が示す施策の内容を自らの職場に照らし合わせ、将来の職場を創造していく事が重要となっている。職場に現れる施策は、「ＡＩ・ＩＯＴの技術革新」「働き方改革」などの日本社会全体の流れの中で、会社の意思として「変革２０２７」が示されたと言える。

現在、「乗務員勤務制度の見直しについて」並びに「賃金制度の改正について」の提案を受け、本部は申４号を提出し、会社との議論は佳境を向かえている。私たちは乗務労働の特殊性を堅持し、日々奮闘する組合員の期待に応え、納得感の得られる制度の実現を求め精力的に団体交渉を行っている。会社は乗務員の将来像を「輸送サービススタッフ」として検討し、乗務員の位置付けを変えようとしている。また、人口減少に対して技術革新で対応することや、他系統との融合も現実味を帯びてきている。だからこそ鉄道輸送にとって大切な判断力がさらに必要になってきており、そのような人材が育成できる制度でなければならない。人命を預かる乗務員は、瞬時の判断に躊躇し責任を問われる場面に遭遇するときがある。決して乗務労働は片手間でできるようなものではないのである。本線乗務員だけではなく「指導担当等」「支社企画部門」「当務主務」の全員がお客さまの命に責任を持ち、瞬時に判断できる乗務員でなければならない。

職場からは、乗務労働の特殊性を堅持して「安全・健康・ゆとり・働きがい」が確保できるのか不安の声が聞こえている。本部は申４号の団体交渉の中で「乗務員勤務制度をゼロベースで見直すものではない」「これまでの乗務員勤務制度の考え方（＝「青本」）は基本的に変わりない」などを確認することができた。つまり、乗務労働の特殊性を堅持していくことを確認した。

今後も会社はコスト削減、マニュアル化や労務管理強化含め、次なる施策を矢継ぎ早に展開してくることは言うまでもない。それに対してＪＲ東労組は、施策に真正面から向き合う事を前提に、「守るもの」と「変えていくもの」を明確に、会社の「実施ありき」の硬直した姿勢・議論に対し労働組合のチェック機能を高め、組合員が理解し納得できる施策としていかなければならない。その場合、組織実態、労使関係、社会状況等を踏まえた中で、「反対」だけでは、組合員の雇用と利益、更に「安全、健康、ゆとり、働きがい」を担保することはできないことを肝に銘じ、組合員のみなさんの負託に応えていく決意である。

運車部会 第26回 定期委員会

運転職場のさまざまな課題を克服し JR東労組の旗のもと総団結しよう!

７月21日、さいたま市「ＪＡ共済埼玉ビル」において、第26回定期委員会を開催し、委員・傍聴含めて120名を超える仲間が結集しました。17名の委員の発言では、「一年間のたたかいの成果と課題」「乗務員勤務制度」「車内の安全」「ワンマン列車の検証」「担い手づくり」「18春闘をめぐる職場の現状」「事務センター化」「ＣＢＭ」等について出され、部会・分科会としてのたたかうべき方向性を創り出しました。

そして、これまでの取り組みにおける課題を克服し「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場環境を創り出す決意を参加者で誓い合いました。

心ならずも脱退せざるを得なかった仲間がＪＲ東労組に再結集できるよう運転士・車掌・車技・事務・工場・バスの６分科会が総団結し、職場からたたかいを創り出していくことを全体で確認しました。

（運車部会発）

役員体制（三役のみ・敬称略）		
部 会 長	佐藤　一雄	横浜運輸区
副部会長	奈良　一昭	豊田車両センター
副部会長	千葉　克純	大田運輸区
副部会長	工藤　　厚	盛岡新幹線運輸区
副部会長	浜田　浩一	八王子運輸区
副部会長	關谷　浩之	宇都宮運転所
事 務 長	伊藤千恵蔵	盛岡新幹線運輸区

営業部会総会

「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある営業職場をつくりだそう!

７月17日、大宮ソニック市民ホールにて営業部会総会を開催し84名の組合員が結集しました。冒頭、村田副委員長から「18春闘において約３万人の脱退を生み出し、現実を踏まえ反省しＪＲ東労組の再生と再結集に向けて、組合員主役の運動へ転換していく」とあいさつがありました。

総会では12名の委員から発言をいただき、18春闘の議論を巡る職場での苦闘やＶＴＳへの移管に関して、「要員不足や教育体制が不十分である」と施策の問題点が出されました。

「時間軸とスピード感」をもって進められていく効率化施策に対して、組合員の利益を第一義として、真摯に向き合っていかなければなりません。そして、業務的課題を通じて部会運動を強化し「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある営業職場をこれからも創り出していきます。

（営業部会発）

役員体制（三役のみ・敬称略）				
部 会 長	能登　　隆	いわて沼宮内駅		
副部会長	小澤　治彦	甲府駅	立本　省三	八戸駅
	平田　正広	横浜駅	冨永　成巳	新宿駅
	小野　大樹	豊田駅		
事 務 長	湯本　浩二	尾久駅		

工務部会総会

安全・健康・ゆとりを担保し 技術・技能を継承する 職場を創造しよう！

７月14日、ＪＲ東労組本部大会議室にて、44名の仲間の結集で開催しました。

質疑では、18春闘の総括や職場での苦闘の現実、組織再生に向けた闘いの決意が述べられると共に、職場での不当労働行為を止めてほしいとの声が、中央本部へ出されました。また、「保線関係のモニタリングシステム導入による施策検証の問題」「新たなＣＢＭ施策の問題」「今後、工務職場をどう残していくのか」など、13名の委員から発言をいただきました。

工務職場はこれまでの30年を通して、過度な外注化により職場では技術・技能が失われ、安全・健康・ゆとりに大きな歪みが生じています。新たな施策を進めるには過去の問題を解決することが大前提であり、工務部会は先頭で取り組んでいくことを確認しました。

私たちは12地本の団結と思いやりで、組織の再生に向けて温かい組織をつくると共に、結集する仲間の英知で風通しの良い職場を創造していきます。

（工務部会発）

役員体制（三役のみ・敬称略）		
会　長	岡部　広幸	東京電車線技術センター・品川メンテナンスセンター
副会長	杉本　博輝	大宮機械技術センター
	菅原静二郎	仙台建築技術センター
事務長	大場　政勝	東京変電技術センター