



連日、報道されているが、日産自動車のカルロス・ゴーン会長は報酬を50億円過少に有価証券報告書に記載したとして、11月19日に東京地検特捜部に金融商品取引法違反の疑いでクレック・ケリー代表取締役と共に逮捕された。

ゴーン容疑者は、経営危機に陥っていた日産自動車、工場閉鎖、子会社の統合など、これまで日本の経営陣ができなかったことを数年で行い、経営を奇蹟的に立て直した。そして、日産、ルノー、三菱自動車の経営トップになり、世界的な経営者として君臨した。一方で、日産の経営危機を乗り切るために5つの工場閉鎖を断行したことにより、二万人にも及ぶ大勢の労働者が解雇され、犠牲を強いられていることを忘れてはならない。

ゴーン容疑者の公表されている報酬額を「高額」と感じている人が大多数の中で、さらに50億円も過少申告していることは想像を絶するものである。格差が拡大する社会において、高額報酬を得ている少数の富裕層が不条理なことを行うこの世の中とは何かなど、常に弱者の立場に立たなければならぬ労働組合の真価が問われている。

また、逮捕された二人以外の経営者は、ゴーン容疑者一人に権力が集中していたことだけの問題に留めてはいけな

い。この事態になるまで何も知らぬとばかりではないはずである。経営陣は、企業倫理や健全な経営を行える体質改善をするために、企業風土や経営方針などの仕組みを見直すことはもちろんである。決して、そのしわ寄せを労働者に押しつけるようなことはあってはならない。

一方、企業内労働組合としての責務が問われている。労働組合が会社の言いなりで、チェック機能が発揮できないようでは労働組合とは言えない。私たち新生JR東労組は、これまで以上に現場第一主義の視点をはっきりさせ、会社施策や財務体質などに対するチェック機能を強

安全を守り、健全経営をチェックするのは現場の労働者だ!

力に発揮し、会社のいいなりに一切ならぬ。経営協議会や団体交渉などあらゆる場を通じて、経営陣に職場の現実を伝え、指摘することで認識を一致させ、現状を改善していくた

かいを強化していく。私たちに求められていることは、会社の「経営の論理」に対して労働組合として「労働の論理」を対置し、組合員と共にたたかいかいをつくり出し、要求を実現することである。

11月22日、「電気部門の変革2022」について本社から提案を受けた。会社は、最新技術導入を積極的に行い、「設備のシステムチェンジ」「スマートメンテナンス」「工場の機械化・効率化」を3本柱としてメンテナンス業務等を変革していく。生産性の高い業務執行体制を目指し、「新幹線を専門的にメンテナンスする組織」「在来線をパートナー会社と連携し効率的にメンテナンスする組織」を構築し、業務のスリム化等を実施する考えである。グループ経営ビジョン「変革2027」を実現していくための足がかりとして、5年間を見据えた電気部門の施策である。

判断力を養うためには、直轄のフィールド業務をなくすることはできない。電気職場が大きく変わる時期に、全職場から、組合員が安全で働きがいのある職場を創り上げるために、全力を挙げてたたかいかいをつくり出そう。

安全・安定輸送の最後の砦は、人である。この施策に対して「安全・健康・ゆとり・働きがい」を基本に掲げ、たたかいかいをつくり出す。その場合、現場の生の声がなければ真の職場現実を会社に訴え、気にかけることはできない。安全第一、技術継承・技能伝承、パートナー会社の労働条件向上等を職場で働く仲間と幅広く議論し、意見をまとめる。そして、その意見を組合要求に高め、団体交渉でしっかりと議論していく。

18春闘を契機にして、多くの組合員が脱退し、厳しい組織・財政状況に直面している。12月19日、第37回臨時大会を開催する。新たな運動方針を再確立し、さらなる組織強化・拡大を全組合員で推し進めよう。

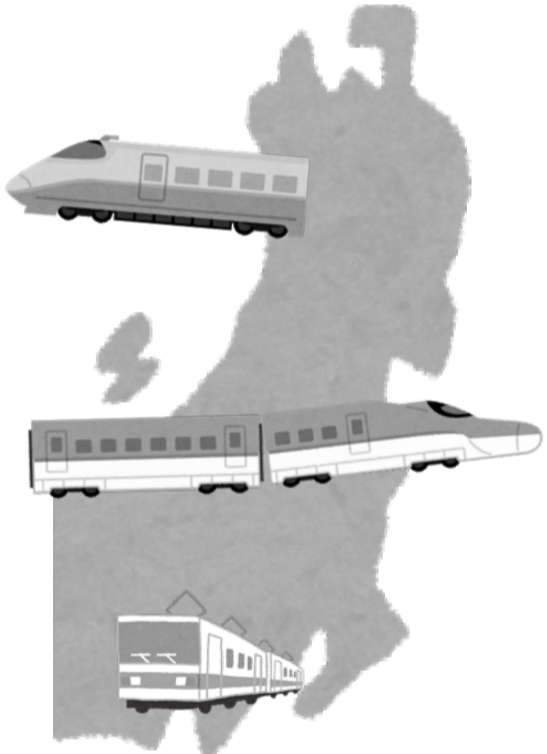
「電気部門の変革2022」についての提案を受ける!

安全・健康・ゆとり・働きがいのある職場を創り出そう!

「電気部門の変革2022」について

- ◆ 3本柱
 - * 設備のシステムチェンジ
 - * スマートメンテナンス
 - * 工場の機械化・効率化
- ◆ 実施事項
 - ① 電気部門の新たな新幹線体制の確立
 - ② 電気部門の在来線の効率的なメンテナンス体制の確立
 - ③ スマートメンテナンス導入等によるメンテナンス業務のスリム化
 - ④ 技術センターにおける業務の簡素化
 - ⑤ エネルギー管理センターの効率的なメンテナンス体制の確立
 - ⑥ 異常時対応
- ◆ 実施日

平成30年4月1日(施策の内容によっては4月1日以降となるものもある)



11月22日に「電気部門の変革2022」について本社から提案を受けました。「変革2027」を達成するために、おおむね5年を見据えた電気部門での推進する取り組みとして、人口減少等の経営環境の変化を踏まえ、危機感を持ち電気部門の変革をスタートするとされています。

提案内容の説明を受けた後、議論を行いました。新たな新幹線体制については、首都圏100km圏と新在直通区間は現状維持ですが、それ以外の地方エリアは効率的な体制を考えたいとしています。新幹線の技術センター新設に伴って組織の分離が発生することから、在来線の統廃合する技術センター・メンテナンスセンターについては各支社で議論するということです。

要員需給が変化していくことについては、「本社もパートナー会社も厳しくなると考えており、採用については本社として全体的に考えなければなりません。採用だけで補えない部分は業務量をコンパクトにする」という考え方が示されました。



さらに、提案にもある通り「安全第一」であることに変わりがないこと、設備電気部門における7年育成プランに大幅な変更はないことなどの確認や、主張を述べました。そして、技術革新が進む中においても最後の砦は人であること、組合員が報われる施策にしていくべきであることを強く訴えました。

今後、解明申し入れをおこない団体交渉に臨みます。厳しい職場現実ではありますが、JR東労組は職場の生の声を基に施策に向かいます。より良い施策にしていくために、会社と真摯な議論をし、みなさんと共に進んでいきます!

主な確認・主張

- 安全第一は変わらないことを確認
- 育成プランに大きな変更はないことを確認
- 東京100km圏と新在直通区間では業務内容は大きく変わらないことを確認
- JRがメンテナンスするフィールドをなくしてはならない
- 直轄異常時対応能力を含めた技術レベルを下げないこと
- 実施ありきではなく、本部・本社間、地方の議論時間を確保して真摯に議論すること