



日本経団連が2019年度版「経営労働政策特別委員会報告」を発表。労使フォーラムも開催され、2019春闘の幕が実質的に切れてきた。

「長時間労働の是正」「過労死・過労自殺撲滅」さらには、健康で人間らしい生活を営むためにも「36協定の適切な締結」や「適切な運用」は絶対条件である。しかし、問題はその絶対条件を誰が誰に守らせるのかである。

年連続の官製春闘と揶揄されたが、日本経団連中西会長が、企業業績が好調であることから、賃上げの必要性を認めつつも、官製春闘を「良し」とせず、賃上げは経営側と労働側の折衝「労使双方の議論の結果」という原則的な主張を行ってきたことで、安倍首相もトーンダウンしていると言われている。まさに、アベノミクスの失敗を覆い隠すための官製春闘から脱却し、労使が責任を持って、結論を導き出すという本来の姿になりつつあるという点では評価できる事である。

労使フォーラムにおいて、経団連中西会長は柔軟な働き方や「総合的な処遇改善」を重視する姿勢を鮮明にしている。また、緩やかな世界経済の成長をベースに、日本も景気回復期間が7ヶ月と戦後最長となる見通しを示した。人材確保などの観点から賃上げに前向きな姿勢を示すも、米中の貿易戦争に対する懸念などを示すことで、各経営側への引き締めを行っている。

その一方の当事者たる連合は、「底上げ・底支え」「格差是正」を掲げ、闘いをスタートさせた。賃上げに関しては、昨年同様2%程度を基準とし、定期昇給相当分を含め4%とした。そして、定期昇給相当分の確保を前提としつつ、「賃金水準の追求」をするため「すべての組合が月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす」とし、「ベア」にこだわって、賃金闘争を展開する方針とした。

## 2019春闘を通じて 組織の強化・拡大を創り上げよう!

て、36協定の適切な締結のために「36の日」をシンボルとしつつ「大きなうねり」をつくる呼びかけを行っている。

「長時間労働の是正」「過労死・過労自殺撲滅」さらには、健康で人間らしい生活を営むためにも「36協定の適切な締結」や「適切な運用」は絶対条件である。しかし、問題はその絶対条件を誰が誰に守らせるのかである。

経営者側が積極的に法を犯すことは論外だが、生産性向上の名の下に、人件費削減を通じて、36協定を有名無実化させてしまっている日本の現状において、「36協定の適切な締結・運用」を実現するものにするためには、相対する労働組合の闘いが絶対条件なのである。その意味で、連合の指導性が問われることは言うまでもない。

しかし、長時間労働の現実、経営側の姿勢に問題があることは当然ながら、経営側に傾いて、自ら長時間労働もしくは、不払い労働を受け入れてしまっている現実も散見されるのではない。だからこそ、連合加盟各単組における組合員との十分な議論を通じて、長時間労働の是正に向けた闘いを、全組合員の闘いとして創り上げなければならない。

JR東労組の19春闘方針は、2月8日の定期中央委員会で、連合方針・JR総連方針に則り決定していくことになるが、18春闘における「大敗北」を教訓としなければならない事は言うまでもない。昨年のベア0.25%、初任給の増額・調整など、結果もさることながら、闘争目標や闘争形態を反省し、19春闘に臨まなければならない。今まさに、全組合員と共に18春闘の全過程における反省を通じた総括を共有し、本来あるべき労働組合主義に踏まえた19春闘を創り上げ、着実に成果を生み出さなければならない。

その事を通じて、JR東労組から離れた仲間たちにも労働組合の必要性を強力に訴えかけていこう。3月決戦、組織の総力でたたく！

# 「電気部門の変革2022」について

## 解明交渉・基本交渉を行う!!

### 安全で働きやすい職場を仲間と共につくろう!!

「電気部門の変革2022」に対して、JR東労組本部はこれまで『申11号「電気部門の変革2022」に関する解明申し入れ』で、55項目について交渉を行いました。この交渉を通じて、一定程度の内容を明らかにしました。組合員からは「管理者に聞いても分からなかったことが、交渉を通じて明らかになった」「会社はもっと現場を見て施策を進めないとダメ」「組合があるからこそ、この内容を知ることができた」などの率直な声が寄せられています。

その後の『申12号「電気部門の2022」に関する申し入れ』では39項目、合計4回、20時間にわたって議論しました。現在抱えている課題を将来に先送りするのではなく、現場で働く組合員、社員、パートナー会社社員の安全、健康、働きがいの確保を指して交渉に臨みました。特に、列車運行の可否が判断できる技術力の維持・向上、余裕の持てる作業間合いを確保し、分かりやすく誰もが守れるルール策定など、労働条件向上も踏まえた項目を申し入れて議論しました。

モニタリング装置導入に関しては、今後導入される場合において、現場での試行・検証・改善・本実施という、施策の基本的な流れを守ることを求めて議論し、確認することができました。そして「要員削減が目的ではない」「ことを確認して」「詳細は地方で議論し決定する」回答を受けています。

18春闘以降の苦しい組織現実の中で、職場集会等を通じて議論をつくり出し、本部交渉を支えていただいた皆さんに感謝します。

八戸設備連合分會では、急遽でタイムスケジュールでありながらも集会を積み重ねて、問題点を明確にしていきたいと思います。また、脱退を余儀なくされた方も議論を行い、労働組合の必要性が実感できる運動を職場からつくり出しています。この教訓を我がものとし、安全で働きやすい職場をつくり出すために、全ての仲間との連携を密にしていきたいと思います。

## 交渉における特長点

### 施策の共通認識づくり

安全・安定輸送の確保は電気部門の使命であり、今後も継続的に取り組んでいくことを前提として議論しました。特に、安全については、跡確認ルールや二重安全措置など、ルール実施のための点検項目や機材の増加が、現場作業を圧迫する要因となっていることを指摘し、納得して守れるルール作りの必要性を確認しました。

### 労働条件の向上に向けて

鉄道の保守において、夜間作業が多く発生する傾向は避けられません。しかし、パートナー会社では夜間作業を連続して行わなければ、工事を完遂できない状態が続いています。工事指揮者をはじめ作業従事者の疲労は蓄積し、それが要因となって事故や事象が発生していると言わざるを得ません。心身を酷使する労働環境は敬遠され、経験豊かな職人の確保はより一層困難になっています。パートナー会社の夜間作業回数については組合の指摘(月12〜14回、多くは17回)と、

会社の把握(10〜12回程度)にズレがありました。現状を良くとせず改善に努めていくことを確認しました。

会社は「出向先のプロパー社員とJRからの出向者で、夜間作業の制限回数が増えるというのには水平分業の視点で馴染まない」という問題意識を持っていると示しました。パートナー会社のプロパーも含めた総夜間作業件数が減少しない中での実施は、健康維持の面から認められません。また、JR出向社員の夜間作業回数を年間120回程度とした設備21における議事録確認の内容を、何ら議論も提起もなく変更することとは到底容認できません。継続してパートナー会社の作業実態の把握や、短時間間合いの解消状況など、検証活動へと繋げていかなければなりません。

### 育成について

基本的な考え方の部分においては、これまでの育成プランと大きく変わらないことを確認しました。

しかし、新幹線部門を分離することから、今後は必要に合わせた教育を行っていくこととなります。特に、新幹線と在来線の両方を担当している職場においては、プランの内容の見直しなどが発生し、本人へのフォローがしっかりと行われているのかなど、検証し

ていかなければなりません。

### 異動について

本人の家庭環境や人生設計への影響が無いように、電気部門の社員全員に面談を行うことを求めてきました。また、これまでに酒席や日常の立ち話など、本人の心構えができていない状況、意見を聞くには不適切な場での聴取があったことも指摘しました。

しかし、会社は「本人の希望を把握していく手段を、面談だけに限るものではない」「最終的には任用の基準に基づき公平公正に取り扱う」という意見に終始して、面談実施を確実にするものとはなりません。

本人の希望が尊重されるように、丁寧な対応がされているか、今後も職場の中で広く把握していくことが必要です。

### 電気部門の新たな新幹線体制の確立について

職場の要員規模や業務の流れを求め、地方議論において要員を示していただくことを明確にしました。しかし、業務の流れの細部は決まっていなかったとして、具体的な要求項目全てが明らかにはなりません。2019年度から融合教育がはじまり、体制が変化