

施策の劣化を止めるために、人間尊重、安全・現場第一主義に立ち返り、働きがいのある健全な工務職場を創造しよう！

1. 施策目的とかけ離れた職場実態！JR30年検証運動を強化しよう！

(1) メンテナンス体制の再構築（設備21）で目指した職場

工務職場は、国鉄改革以降は主に「2001年12月メンテナンス体制の再構築（設備21）」という大きな施策によって、現在の技術センター・メンテナンスセンターという職場が作られてきました。設備21で目指したことは「最先端技術導入・対応による一層の安全性向上と効率化」「パートナー会社を含めた企業グループ全体として技術を維持・継承する」ことです。JRは、設備の状態評価や安全管理などを行い、パートナー会社は施工を行うという業務の棲み分けを労使で喧々譁々議論し、実施してきました。設備21は、①設備管理システムの活用で、老朽化した設備の更新工事が円滑に行えること②設備の保全データを集中管理し、設備故障や状態悪化を総合的に把握することで、設備故障の頻度が下がること③安全に関して技術センターが一括し教育・管理する。施工会社毎に作っている安全対策などを総合的に導入でき、安全の品質が高まることを団体交渉で労使が確認し進めてきました。



設備21で目指された体制
 J R：管理のプロ
 パートナー会社：施工のプロ

(2) メンテナンス体制の改善（設備21の見直し）で目指した職場

工務職場は、設備21によって大幅な外注化と責任施工体制を進めた結果、JRの安全と技術レベルが急激に低下したため、各種大会や集会、政策フォーラムなどを通じて設備21の検証・見直しのたたかいを組合員と推し進めました。一方会社は、相次ぐ死亡事故や重大事故、大規模輸送障害の発生を受け、設備21施策の見直しを迫られました。そして、本部・本社及び地方での議論で、設備21を労使で見直すことを確認し「2010年12月メンテナンス体制の改善（設備21見直し）」を実現してきました。

設備21見直しで目指してきたことは、「安全性の向上、人材育成の強化、技術力の維持向上及びJRとパートナー会社の相互連携によるさらなるメンテナンスレベルの向上」です。先に会社が実施した「7年の育成プラン」における現場経験や教育についても議論してきました。人材育成においては、一人前の技術者をじっくり育て上げることが重要ですが、残念ながらそのような職場実態にはなっていません。また、工事契約制度（外注設計・部外能力活用の拡大）の変更で生み出される時間を現場に出て設備に触れることが出来る教育のための時間（実設備検査訓練）と位置付け、教育担当者の設置や各種研修についても見直しを行いました。

7年の育成プラン
 各システムで一定レベルの判断力を有する技術者を育成するには時間と経験が必要であり、保全・工事などについての業務経験を経した後輩を指導出来る人材を育成するため、また、当時の人事・賃金制度で主任職に最短でなれる7年を1つの目安としました

(3) 設備管理システム導入の弊害



1994年に設備管理システムが導入され、紙ベースでの管理からシステムによる経年管理へと、従前の管理より大きく手法が変わりました。このシステムは、導入当時からデータの精度、諸元管理の統一性など多くの問題を抱えていました。それは設備21などの会社施策による職場の統廃合や要員削減による運用体制の脆弱性に起因しています。従って、私たち東京地本は、設備21見直しをはじめとした施策の度に、このシステムは「データの精度が命」であり、専任の担当者を配置し、精度向上の取組みを実施してきましたが追い付いていません。その理由は、専任化という要員増に踏み込まないからです。問題を認識しながらも、この問題を先送りし放置していたのは会社側です。

2017年10月23日には東鷲宮駅構内で碍子の破損が原因の高抵抗地絡による大規模輸送障害が発生しました。残念なことに、過去の籠原駅構内の同種事故が教訓化出来ていません。データ精度や施策工事優先の問

題ですが、本質的には事故・事象の原因究明と対策が現場の現実とかけ離れ、小手先の対策に終始しているからです。例えば碍子のデータ精度ですが、1980年製が1994年製で入力されていました。データの改ざん・偽装と疑われかねない事態です。施策を進めた一方の労働組合も問われますが、当時の施策導入時の問題です。施策の問題は実施後直ぐには出てきません。10年後・20年後に姿・形を変えて現場に現れます。従って中途半端ではなく、運用体制を強化し、遅滞なく正確に入力し、設備管理システムの信頼性を高め、それをベースとした設備の安定稼働と自体の修繕工事優先の体制を確立するべきです。



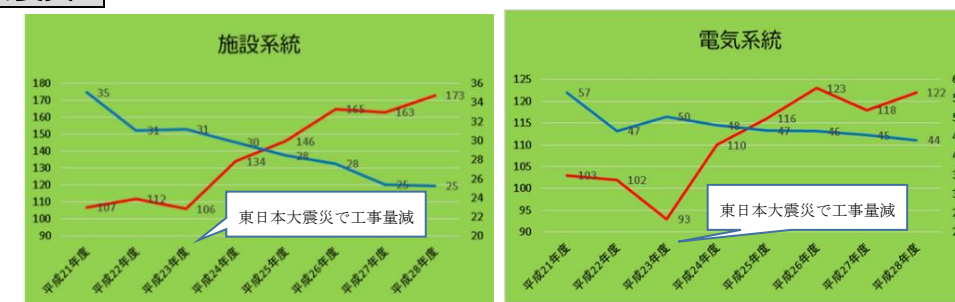
(4) 会社施策の劣化を防ぐため、施策実施前に試行期間を設けよう

会社は永続的に事業を発展させるため、時代のニーズに合わせて様々な効率化施策を打ち出してきました。しかし、最近の会社施策では「安全第一」の絶対的な経営理念が職場に伝わらず、安全より効率性を優先する業務委託やハード偏重の施策が強打ち出されています。それら施策は職場実態との乖離も大きく、施策で目指された安全性の向上や人材育成などの施策の目的・課題が実現しないばかりか、要員削減と業務量増大の負担が重くのしかかっています。施策の劣化を防ぐためには、その「目的と根拠」を明確にし、それを実現する知恵と努力が労使に求められます。職場での検証運動や問題認識の共有など職場を基礎に組合員と共に施策をつくり出していかなければなりません。そうあるためには今後、**施策実施に当たっては「試行期間」を設け、労使双方で検証を行い、施策の目的が達成出来ることを見極めた後に施策（標準数の変更）を実施することが必要不可欠**です。現在は過去に規定され、未来は現在に規定されます。将来の工務職場をつくるためには、今から検証運動を強化し、職場から声を上げる事が大切です。

2. 人間系に力を蓄積し、鉄道固有の技術が継承される職場をつくりだそう！

(1) 増え続ける工事量、減っていく要員

2020年東京オリンピック・パラリンピック開催に向けて、職場では多くの施策工事が計画・施工されています。各システムの施策工事が優先され、施工会社の施工能力が限界を超え、保全業務にも支障が出始めています。工事量を縮減し、安全で無理のない工程管理が出来る施工体制を確保するなど改善に向け具体的な対策を打ち出すことが必要です。



赤：時間外労働 青：現在員数 ※36協定の諸元データより抜粋

工務職場は年々業務量が増え、それと比例して超勤も増えていきます。施設系統では、時間外労働が平成16年度は73時間であったのが平成28年度は173時間と2.4倍近く増えています。電気系統は、時間外労働が平成16年度は86時間でしたが、平成28年度は122時間となっています。一方、職場の要員は年々減り続けています。これでは健全な職場とは言えません。また、近年工務職場では、休憩時間を与えていない労働基準法第34条違反が連続して発生しています。重大事故を撲滅していくには、**工事量を減らすか工事を進めるための要員を増やさなければ抜本的な解決には至らない**と考えています。電通の過労自殺が大きな社会問題となりましたが、ご遺族は「**どんなに素晴らしい仕事をしていても労働基準法違反は犯罪です**」と訴えています。労働基準法違反は「犯罪だ」ということを認識し、労働者の権利意識を高める運動を強化しながら適正な要員と業務量を勝ち取っていかねばなりません。

(2) 現場に身を置いた教育・訓練の充実をさせよう

会社は生産労働人口の減少や日本の少子高齢化社会を見据え、AIやIoT技術を導入し、人を機械やシステムに置き換える経営戦略を考えています。しかし、機械はいつか必ず壊れます。機械やシステムはあくまで人間を補うツールの1つであり、人間系に力が蓄積出来る職場や教育体制を構築することが大事だと考えています。2017年9月5日に発生した蕨変電所の停電事故では首都圏輸送に大きな混乱を発生させ、関東運輸局からは口頭注意を受け、さらに翌日の官房長官記者会見では「再発防止の徹底」を指導されています。また、財界紙の『選擧』では、「トラブル多発の病弊」と痛烈に批判され、「JR東日本の技術力劣化は危機的だ」と経営体質に対して極めて厳しい指摘がされており、社会から会社の安全管理が大きく問われています。最近の会社施策では、管理業務をする傾向が強くなり、現場で発生する事故・事象を対処・対応する経験やそれを学ぶ時間が不足し、その結果人間系に力が蓄積されていません。**鉄道業は人間労働であり、最近の事故・事象を見ても「当たり前」のことが「当たり前」に出来なくなっている**ことに危機感を持っています。職場は要員不足で教える側の時間的余裕がないことなど、教育における客観条件が整っていないことも問題です。体で覚える教育で現場の感性と技術・技能を高めることが大切です。**私たちの仕事は、設備の安定稼働であり、それが技術屋の使命です。**企業発展の観点からも、一人前の技術者を育て上げることが重要な課題です。

現場では、マニュアル通りにはいかない場面が少なくなく、技術的な判断を全面的にAIによって置き換えるのは、まだまだ難しく、人材育成のポイントになってくる。メンテナンス技術者の育成に向けた課題として、理論だけではどうにもならない世界である。**優れたメンテナンス技術者として成長を遂げるには実際の現場に身を置いてモノを見たり触ったりする経験が不可欠なのです(要旨)**



(3) 「第4次産業革命」と言われる技術革新に向き合い、人間労働の価値を創造しよう

会社は、2016年11月に「技術革新中長期ビジョン」を策定し『IoTやビッグデータ、AI等の進展を見据え、時代を先取りした技術革新の実現』を打ち出しています。JR東日本では、1日に信号確認を120万回、ドアの開閉15万回、線路閉鎖は1900件を超えています。障害対応を含め様々な状況に対応するには判断力が必要であり、その判断は機械やシステムでは異常時対応が出来ず人間が行います。**鉄道業は毎日の繰り返しであり「確実に・ミス無く・繰り返し行う」労働の発揮が求められますが人間しか出来ない労働を明確にしていくことが重要です。**



(4) 安全と人間労働と新たな検査手法を調和させよう

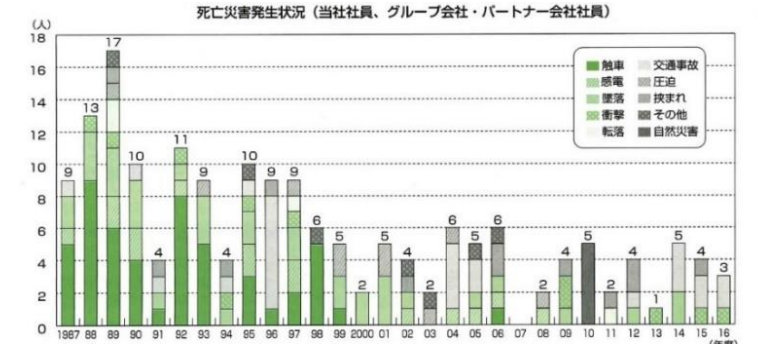
会社は、一定周期で検査・修繕することを前提としてこれまでのメンテナンス(TBM)から、高頻度にデータを収集・分析して安全性を確認しながら最適なタイミングでメンテナンスを行う、いわゆるモニタリングシステム(CBM)を導入します。この**モニタリングシステムは、人間の感性や判断力の低下の問題やデータの活用方法が明確では無いなど多くの問題点**があります。また、**現場経験が不足し、技術力の低下を招きます。**言語化出来る知識を「形式知」、言葉に上手く表せない経験から得られる知識が「暗黙知」と言われていますが、この暗黙知が途絶え継承されません。さらに、会社のマニュアル重視主義が現場の状況によって適宜適切に判断する「実践知」が低下します。モニタリングシステムを活用し、安全性の向上と人間系に力が蓄積する人材育成のあり方を確立していく視点が必要です。また、モニタリング導入にあたっては、要員削減を目的化するのではなく、「試行・検証」を通じてその目的の達成や技術継承が目標通り出来ているかを判断した上で標準数の変更を行うべきです。



3. 鉄道会社の最大の使命である「安全」が砂上の楼閣であり非常事態だ!

今、JR東日本の安全の品質が問われている!命を守ることを絶対的な価値観にしよう

工務職場は、三大労災事故の「触車・墜落・感電」が付きまといまいます。会社発足から、2017年11月までに**177名の尊い命が失われています。**会社は2014年に発した「安全計画2018」から「事故の原因究明」という基本姿勢を変え「繰り返し発生する事象を完封する」ことを打ち出しました。人間の特性・行動の結果である「ヒューマンエラー」をゼロにすることは不可能です。これを契機に、背後にある要因を掘り下げ、究明する姿勢が希薄化したことで、的を射ない対策になっています。また、これまで進めてきた教育や訓練、効率化施策などの経営の問題には一切矢印を向けず、個人への処分やルールの押し付けなど職場に責任を転嫁してきています。



2017年1月に発生した池袋駅構内での待避遅延の事象に対して、「触車事故防止マニュアルの教育不足」や「経験年数の浅い社員に対する教育不足」などのマネジメントの問題を認めていたにも関わらず「社員として不都合」として当該組合員2名に対し「訓告」の不当な処分を出しています。経営の責任を放棄し、社員へ責任を転嫁する経営姿勢は断じて認めることはできません。JR福知山線脱線転覆事故の最大の教訓は、「労務管理強化や厳罰化で安全は確保出来ない」ということです。責任追及では無く、真の原因を究明し、再発防止さらに未然防止へとつなげなければいけません。



2014年2月23日の川崎駅で工事用重機と回送列車が衝突・脱線転覆する事故や2015年4月12日の秋葉原～神田間で電化柱が倒壊するという重大インシデントが発生しました。そして、2016年6月6日北松戸～松戸間で工事用トラック衝突事故では、関東運輸局から「警告書」が出され厳しく指摘されています。**命を絶対的価値基軸とした安全第一の文化の醸成や職場の声をもとにした実効性のある対策・ルールの棚卸し、安全管理体制の強化、現場経験を重視する教育や訓練、各システムのプロを育成することが急務な課題**です。

1999年2月21日に山手貨物線触車死亡事故で5名の尊い命が喪われ、「見張りなくして作業なし」から「線閉なくして作業なし」と触車事故防止手引きの見直しをはじめ、労使が真摯に向き合い、安全ルールを確立してきました。地本は「安全の意見書」を発出し、経営上・組織上の様々な問題が最近の事故・事象につながっていると指摘していますが、会社は社員を大切する心を持った人間尊重、安全・現場第一主義を根底に据えた企業経営に立ち返るべきです。

線路閉鎖を伴う工事の安全対策等について(警告)

鉄道輸送の安全確保については、機会あるごとに注意喚起してきたところであるが、本日未明に発生した常磐線における列車と資機材運搬台車との衝突した事象については、線路閉鎖に係る手続きを失念する極めて初歩的なミスによるものと推定されており、誠に遺憾である。貴社においては、平成26年2月にも、京浜東北線において本事案と同様の工事上の手続きのミスによる脱線事故が発生しており、当局より再発防止等を講じる旨の警告書を発したところである。

ついでに、当該脱線事故を踏まえた再発防止策と今回の事案との関係を検証した上で、本事案の原因と今後の再発防止策について検討し、必要な措置を講ずるよう警告する。講じた措置については、文書により速やかに報告されたい。

また、貴社においては、平成28年の年頭より、運転士が運転中に携帯電話を見ていた不祥事案や、運転士や車掌の居眠り事案が続いている。個別の事案の原因究明や再発防止対策を確実に実施することは当然であるが、会社をあげて安全管理体制や安全意識を現場まで浸透させるなど、安全・安定輸送に向けた取り組みを徹底されたい。

関東運輸局より出された警告書

4. 新たな効率化施策に向き合うために、工務職場実態アンケートを貫徹させよう!

JR30年検証運動を強化し、今ある問題を解決しよう

「**現在ある課題解決を抜きに、新たな効率化施策を進めることは認められない**」これが東京地本の施策に向き合う基本姿勢です。過去の会社施策の歪が複合的に絡み合っており、事故体質につながり、また技術力低下の原因になっているからです。その認識を踏まえ、絶対安全の職場風土と技術力継承が出来る健全な職場を全組合員でつくり出していきます!その為にも『職場実態アンケート』で、今ある様々な課題や組合員の労苦など職場現実を把握し、今後の運動に反映させていきますので、ご協力をお願いします。