

業務部速報

No. 77

発行 12. 1. 18

JR東労組 業務部

申12号

本来業務に集中し、安全を基礎に技術力が継承できる
人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

第1回1

第1項 職場に過度な競争がなく本来業務に集中できる体制を確立するため、技術継承期間を明確にし、安全風土と技術力が継承できる制度とすること。

《会社回答抜粋》

今回の人事・賃金制度の見直しは、職場において技術・技能・知識などを継承する体制をさらに充実・強化することを主たる目的としたものであり、これによって、**安全はもとより**、お客さまが求めるサービスレベルの向上や技術の変化等に対応していくことができるものと考えている。

申9・11号の議論を経て、会社回答に初めて安全の文字が登場!

制度実施の
3つの
前提を確認!

- ① 人事・賃金制度の見直しによって安全を担保した職場体制
- ② 過度な競争は持ち込まない制度
- ③ 本来業務に集中できる制度

組合

安全を前提に技術継承できる職場をつくるために、技術継承に集中する期間をつくるべきだ!

会社

技術継承は重要な課題という認識は持っている。年代を問わず、技術を学ばなければならないので期間は設定しない。

技術継承には計画性が大切だ!

第2項 鉄道の安全性と技術力の更なる向上のため技術職を新設すること。また、技術継承や安全指導などの役割を明確にし、各システムのフロを全職場で育成すること。

組合

安全を考え技術職を求めている。片手間で安全指導はできない。会社提案の統務職は課題付与があり集中できない。

会社

人事管理と人材育成のマネジメントを主幹職で担い、職場の課題解決に向け統務職が補佐・補助を行う。

基本は労使で一致。人材育成をどう行うのか、更なる議論を!

組合

会社は、乗務員の指導担当は統務職が望ましいと言うが、安全指導を考えると統務職だけがやるというものではない。

会社

安全指導や技術指導を行うのは統務職が望ましいが、必ずしも統務職に限定されるものではない。**統務職に限定しない**ということを確認!

職場に根ざした体制を作るため、更なる議論を!

その2へ