

業務部速報

No. 103

発行 12. 5. 21

JR東労組 業務部

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」に関する 申19号 「組合案」実現を求める申し入れ 第2回交渉①

【第8項】本施策による安全・技術力向上のために出向する社員に対し、基本給の調整を新設し、2,000円を加えること。

組合の主張

この施策による出向は、1,000人以上だ。グループ会社へ技術教育を行うのだから他とは異なる。2,000円加算を求める！

会社の回答

年間休日数の違いによる所定労働時間の増分は、出向特別措置で支給している。現時点で、この施策による出向と他の出向との考え方に違いは無いことから、基本給調整は考えていない。

施策に協力する社員に報いるべき！再検討を求める！！

【第10項】JR本体に定例訓練（月2時間）をおこなう教育担当者を配置し、品質管理の向上と確実な技術継承ができる体制を確立すること。

【第24項】グループ会社に定例訓練（月2時間）をおこなう教育担当者を配置し、品質管理の向上と確実な技術継承ができる体制を確立すること。

異常時に強い体制とするためにも、教育担当者は専任とすべきだ！

現行、検修業務は技術管理、構内運転業務は構内助役が中心となり教育している。施策実施後も現行と同じような体制で教育していく。

現行、現場教育は不足しており、どのような時間と体制・教育内容かを示すべきだ！

“会社が教育に力を入れ始めたとは思えない”が現場の認識だ！具体的な教育時間を本社は示すべきだ！

基本はOJTによる職場内訓練であり、それを補完するために技能教習所もつくっている。時間ではなく内容を本社指導する。やり方は各区所で異なることから、柔軟に対応する。

‘柔軟に対応’では回答にならない！必要な教育は、会社として責任を持つべきだ！

グループ会社に業務を委託するのであれば、現行と同様の教育・指導体制をグループ会社にひくべきだ！

グループ会社の教育は、グループ会社の中で行うのが大前提であり、本体は情報提供等を行う。専任にするのはグループ会社の体力上厳しいが、これまで以上に教育に対する時間が取れるようになる。

会社の考える体制が全く見えてこない！具体案を示すように要求！！

その2に続く