

業務部速報

No. 110

発行 12. 6. 4

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6回交渉

【第28項】グループ会社のフロパー社員が育成されるまで、構内運転業務はエルダー雇用を基本とし、エルダー制度の主旨にもとづき働きがいの向上を図ること。

組合

制度移行時、構内運転士はエルダーと若年出向になるが、将来的にはどうか？

会社

基本はエルダーだ。限定運転士の若年出向者は検修に戻る。本線運転士から構内運転士になっている人は、前広に本人希望を聞き、個別に対応する。

グループ会社が責任をもってフロパーを育成することや、本体として指導することを確認！

【第29項】作業責任者は作業を熟知し、資格・能力・判断力を有する者とする。また、全ての事業所で検修・構内の1交代制を配置し、常に連絡・判断ができる体制を確立すること。

組合

作業責任者に確認が取れるまで、本線にあたりがでようと作業はしないことか？事後報告もダメだ！

会社

作業責任者を介することが基本だ。連絡のやり取りに不備がないようにしていく。事後報告も常態化しないように変えていく。委託後の連絡体制については、駅や指令・乗務員にも周知徹底する。

実施までに、異常時対応も含め乗務員・検修・指令などで教育訓練を徹底すべきだ！

【これまでの交渉で会社に確認を求めた内容について】※詳細は交渉のポイントを参照ください

○EF510系について(第16項)

EF510系の検査は新保全体系でなく、従来の体制で行うので委託対象となる。

故障多く検査体制だけで決められない！残すべきだ！

○出向社員のカフェテリアについて(第26項)

若年出向者は、本体社員と変わらない。エルダーはエンジョイライフを参照してほしい。

事務手続で支社まで行っている！改善を要請！

○基礎技術教育について(第22項)

今後委託対象になるパンタグラフ・空気圧縮機の基礎技術教育は、“見学”という形で行う。

見学レベルで本当に技術継承ができるのか？

○京葉車両センターについて(第20項)

第4回交渉で運用業務の切り分けを議論したが、京葉車セの場合、運転当直業務を検修当直に組替えることで、運転当直の委託は可能だ。

委託可能の根拠は何か？現場実態を全く無視している！

全29項目の議論は終了！しかし会社回答は現場実態からかけ離れた机上論で、安全安定輸送の確保などできない！引き続き申19号交渉は継続！！

次回交渉 調整中