

働きがいのある鉄道車両製造事業の実現を求める申し入れ

第11項 年金支給開始年齢まで安心して働くために、新たに J-TREC をエルダー雇用の場とすること。またエルダーの持つ技術・ノウハウを若手に継承するための位置づけを明確にすること。

会社

- 今後は J-TREC をエルダー雇用の場に活用していく。
- エルダーにはノウハウを活かしてもらうので、エルダーの持つ技術・ノウハウを若手に継承するための位置づけは、変わらない。
- 現行でマイスターとして会社が指定している方は、4月1日以降、会社として必要であれば、指定し役割を担ってもらうことはある。本体として指定しなければ手当の支払いはできない。
- 指導的な立場で業務を行う出向者が、そのままエルダーになった場合、グループ会社が必要と判断した場合には、同じ立場で仕事をする場合がある。

本人希望を踏まえJ-TRECをエルダー雇用の場とすることを確認!

第12項 J-TREC および E-TEC の各事業所に安全を管理する部署を設置すること。

会社

- 新津の安全衛生グループを踏しゅうした形で、安全管理の部署をつくることで検討を進めている。
- 安全管理する体制に本体とグループ会社という垣根があってはいけない。良いものは活かし取り入れた中で体制をつくって行く。
- 組織体制の確定は、正式に吸収分割契約が整い、決議される段階なので施行前ぎりぎりになる。

現状の良い取り組みを活かしながら、安全管理の部署を設置することを確認!

第13項 プロダクトライフサイクルを維持・向上させるため、J-TREC および E-TEC に出向者から教育担当を配置すること。

会社

- プロダクトライフサイクル全体を回すのは、グループ経営になるので J R 東日本グループ全体で分担して担っていくことを推進したい。

組合

プロダクトライフサイクルを考える場合、各区所、乗務員の声がダイレクトに伝わるのが一番の課題であり、スピード感が重要だ。プロダクトライフサイクルをグループに浸透させるためには、今まで新津で作りあげてきた体制のままやるべきだ。

会社

- 新津におけるプロダクトライフサイクルは伸ばしていくことが大事だが、新生 J-TREC として横浜新津が一体となって進めていく体制がいいと考える。
- 目指す方向は新生 J-TREC としてプロダクトライフサイクルを進めることだが、スタート時点は経験者に担ってもらうことになる。

新津でつくり上げたプロダクトライフサイクルを発展させるための組織体制を検討することを確認!

**働きがいのある職場をつくるために、
要求実現に向けて交渉を継続します!!**