

業務部速報

No. 67

発行 14. 6. 4

JR東労組 業務部

申1号

2013年政策フォーラム提言実現に向けた申し入れ

第2回目交渉を行う!

第2項 「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」の主旨を踏まえ、グループ全体の技術レベル向上のために、JR東日本が主催する技術教育・研修等にグループ会社社員も参加させること。

会社

- 運車：車両技術マスター検修(2年間で約30名参加)、グローバル人材研修を今年度から実施。
- 設備：技術研修がメイン。軌道を管理する研修、保安体制の研修、設備管理システムの研修など。技能教習所や新白河総合研修センターで実施。
- グループ会社社員は、基礎技術教育を3週間程度と、総合車両センターで半年研修し、その後それぞれのグループ会社で研修をする。

安全の確保には、自信を持って作業ができる経験と環境、技術力が必要だ!

グループ全体の技術レベル向上のための教育・訓練・研修を本社として検討することを要請!

第3項 秋田車両センターの構内入換業務はエルダー雇用先として継続すること。10年後のエルダー雇用の実態を想定して、フロパーを育成すること。

会社

- 秋田車両センターの構内入換業務は継続してエルダーの雇用先になる。
- プロパー社員を採用しなければ、育成できない。エルダーの雇用、プロパー社員の配属、出向の戻りのバランスを考え、グループ会社と支社で調整をおこなっている。

採用の責任は各社で持ち、グループ体で育成していく

第4項 設備・電気部門において、技術継承できる体制を本体に確立すること。人事交流が必要な場合は、JRとパートナー会社双方からの異動とすること。

会社

- 基礎技能技術研修等やOJTで人材育成できてきている。
- エルダー社員の雇用を考えると、今後10年間は技術継承に重要な期間だ。
- 人事交流の目的は、パートナー会社と相互理解を深めるためにおこなうこと。必要な要員は配置しており、1対1での異動が絶対条件ではない。

対立!

人事交流の定義は別途説明を確認

人事交流の定義を明確にし、技術継承できる体制を確立していこう!

第6項 新津運輸区のSL庫および仕業庫の排煙装置の新設・更新、騒音対策を実施すること。

会社

- 新潟支社が5月に調査を開始。SL庫の排煙対策は実施する。対策方法は現在検討中!
- 騒音対策も、周辺環境が変化していることを踏まえ、支社で対策を検討していく。

第7項 会社が貸与している携帯電話の使用は、勤務時間中に限定すること。

組合

休んでいても起こされる。業務用携帯電話を24時間持っている必要はあるのか。自宅に帰っても待機のようにしている。

会社

- 携帯電話は、便利なツールとして活用している。対応したら申告してもらっている。
- 夜中のメール送信等で休養がとれない事実があることは受け止めるが、情報の配信は必要。

対立!

第8項 新白河総合研修センターの研修生に対して、代用証を発行すること。

- 研修は通常の業務と違うことは認識している。
- 要望があることも認識しているが変更する考えはない。

対立!

提言実現に向けた職場の取り組みと、政策提言できる職場をつくり上げよう!