

業務部速報

No. 31

発行 15. 9. 17

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」 申7号 に関する申し入れ交渉行う！ 1回目交渉

第1項 施策実施から3年を迎える「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」について成果と課題を明らかにすること。

組合
回答の多くに「グループ会社が決定すること」とあるが1000人以上の組合員が出向している施策であり、本体もグループ会社とともに関わりを持つべきだ。

会社
グループ会社と一体となって進めることに変わらない。

課題・想定したよりも教育に若干時間がかかっている。
技術力は高まっているが幅広くやっている。
成果・確実に技術伝承が拡大している。

課題と成果を具体的に示せ！

今施策を担ってきたのは、出向者の努力である。
出向した組合員のモチベーションは？

努力してきたことは、その通りだと思う。
指導者として経験することができたことでモチベーションが高まった。

グループ会社として考えた場合には、本体として支援する 本体との関わりの中で体力を上げていくことが大事 **確認**

第2項 安全を第一にした技術・技能継承を確実に起こすため、各グループ会社内に教育体制を確立すること。また、施策実施以降の年間12時間の教育・訓練実績を明らかにすること。

第3項 フロパー社員の育成教育計画（構内運転業務、仕業検査業務）を明らかにするとともに、フロパー社員の見極めを確実に起こす体制を確立すること。

組合
・グループ会社における育成計画は？
・年間12時間の教育内容はどのように行われているのか？ 対象者は？
・新規採用者の教育カリキュラムは？
・技術、技能教育が現場任せになっている。統一された技術、技能を継承できない。

会社
・年間12時間で車両技術（規定、マニュアル類、機器の構造）重大事故に関わるもの、コンプライアンス、安全に関わるものを全社員（清掃除く）に教育をしている。
・新人教育2ヶ月、基礎技術1~2ヶ月、JRへの出向8ヶ月程度、復帰し仕業検査教育を行う。どこの会社もこれが基本となる。

技術継承がこの施策のポイントである！

第4項 各グループ会社内に車両故障などの異常時に対応できる体制を確立すること。

第5項 作業責任者は業務に精通した社員を選任し、他の業務との兼務はおこなわないこと。

組合
・異常時対応をするのは出向者、エルダー社員である。
・グループ会社の技術指導は誰が担うのか？
・作業責任者はどうあるべきか？
・作業責任者の役割は重要であり、業務に精通した人が担うべきであり、実務の要である。

会社
・フロパー社員も一緒になってやっている。
・技術指導は品質管理責任者で車両の品質を管理している。
・作業責任者は、作業内容だけでなく作業指示ができる人を選任している。
・作業責任者として構内・検修を兼務することもある。

作業責任者は構内、検修と分け他の業務と兼務をさせないこと！ **再検討を要請**

第6項 グループ会社への技術指導が施策の目的であるため、作業ダイヤに清掃業務を兼務及び混在をさせないこと。

組合
・出向者は技術指導が最優先の業務である。
・清掃ありきでなく目的は技術指導である。認識は一致しているので本社として指導すべき。

会社
・施策として技術指導というのは当然である。必要な事があれば指導していく。

施策の目的として技術指導があること **再確認**

引き続き、第7項以降の議論を精力的に行います！