

業務部速報

No. 33

発行 15. 9. 29

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！ 2回目交渉

第7項 JR本体で技術・技能を継承するため、現車を使用した仕業検査の訓練を機動班業務に盛り込み技術フィールドを確立すること。

・車両センターで仕業検査が打てる体制を維持する **確認！**

組合 ・本体での仕業検査は指導と技術管理が担っていて、機動、交番班に教育が十分でない！
・区所全体での教育ができているところは全体の半分くらいしかない！

会社 ・仕業検査を本体で行う機会があり、「指導担当」と「できる社員」で指導して頂いている。
・教育のやり方は現場ニーズにあわせて区所毎に考える。一律には言えない。

組合 ・全車両センターで仕業検査が打てる体制の確立に向けての教育が曖昧なのは問題だ！
・できる人がいる今、体制をつくらないと間に合わない！

会社 ・不十分な点があるとの指摘に対しては、10年後に検修職場が成り立つよう改善を行う。 **確認！**

第8項 JRからの若年出向者がJR本体に復帰した実績を事業所毎に明らかにすること。
また、若年出向者、エルダー社員、プロパー社員の比率を事業所毎に明らかにすること。

会社 プロパー採用（全体）：初年度＝約80名、2年目以降＝80名を若干欠ける採用を続けている。
若年出向(エルダーでない出向)：当初900名前後 → 350名復帰（10/1含む）

組合 ・500名強の人が出向から戻れないのか？ **会社** ・延長という形で出向。

組合 ・グループ会社の経営がうまくいかず、プロパーの採用がままならないからではないか！

会社 ・正社員は概ね採用できている。グループ会社の体力は、本施策の推進により上がっていく。

グループ会社の労働環境は厳しい！本体がグループ会社が自立できる体制を支援すべきだ！！

第9項 若年出向者の出向期間は、原則3年を遵守すること。

また、10年以内に若年出向者を解消するためのスケジュールを具体的に明らかにすること。

第10項 出向から復帰する際は、本人希望を丁寧に把握した上で、本人希望に基づき復帰発命を行うこと。

組合 ・500名強が出向から戻れない状況で、10年で若年出向を解消できるのか！具体的に示すべき！！

会社 ・10年で若年出向は解消できる。

・「エルダーの雇用」と「プロパーの採用」の関係はあるが、プロパー社員をコンスタントに採用していく。

組合 ・10年間でエルダーにかわるプロパーが育つのが見えてこない！

・先も見えない中での出向延長は認められない！ 職場では丁寧な説明すらなされていない！！

会社 ・この3年で思うように進んでいない部分があるのは確かであり、着実に見直しを行う。

・プロパー採用、本体の技術力、エルダーの雇用の三つ巴の課題を改めて認識した。

**認識された課題はこの間指摘したことであり、指摘が現実となってしまった責任は重い！
3年で戻れない状況が作り出されてしまっている現実があり、職場に納得感がないのは進め方の問題だ！
このまま課題が残るようならば施策自体を見直さざるを得ない！**

検修職場の未来のために、検証運動をさらに強化しよう！