

業務部速報

No. 54

発行 15. 12. 16

JR東労組 業務部

申1号 第31回定期大会発言に基づく申し入れ 団体交渉 3回目

第10項 設備・電気部門に於ける「7年育成プラン」に対するこれまでの取り組みと会社の評価を明らかにすること。また、技術・技能を確実に継承するために、現場に出る機会や直接設備に触れる機会を増やすこと。

組合 『設備21』→『設備21 見直し』を実施し今日に至っている。会社として「育成プラン」の評価はどうか？

出張や研修では、技術が習得できない！

会社 設備部：実施後10年が経過し一定の成果がある。育成シート等を作成し目標を定め技術継承は出来ている。

時代のニーズにあわせフラッシュアップしていく。

会社 電ネ部：本社研修→支社研修→現場教育によって、全体的にわかりやすく形成されることが出来た。

組合 技術継承が課題になっていることは共通の認識であるが、現場と本社の回答には乖離がある。現場の組合員は「自分の技術力がどこまで通用するか不安だ！」と言っている。本来業務を重視し、現場に行ける時間と体制を整備するべきである。指摘！

会社 指摘されていること含め、これまでやってきたことが通用するか会社として勉強を始めている。技術継承は待ったなしであることは共通認識である。今後も考えやっていきたい。「育成プラン」の検証と、現場に立ち会っている時間が十分か検証しよう

第11項 異動等に伴い企画部門に働く組合員が新たに担務等を引継ぐ場合は、前任者との引継ぎ期間を設け、業務運営を円滑におこなえるようにすること。また、業務を複数担当するなど作業が輻輳する時期には、管理者が業務内容を的確に把握し、担当者の負担軽減のための必要な対策をおこなうこと。

組合 担当している人しかわからない事柄もある。引継ぎがうまくいかない苦労があり、引継ぎ期間を設ける環境にするべきだ！

会社 非現業部門は、中長期的な業務であり引継ぎが難しいと認識している。しかし、引継ぎの濃淡はあるが、前任者に確認し引継ぎは出来ているという認識である。引継ぎしなければならぬことをチームで共有化することが大切だ。

組合 引継ぎ期間をつくり、業務を支える対策を講じるべきだ！メンタル的な問題に発展している！

赴任日調整を要請！

会社 引継ぎの必要性を判断して、赴任日を1週間遅らせるなどの『赴任日調整』をおこなっている。

第12項 事業所ならびに労働者の安全衛生等を管理する産業医の選任にあたっては、公正・公平な立場を堅持し会社と労働者に対して、中立かつ対等な判断をおこなえる医師を指定すること。

組合 産業医の「さじ加減」とも言える判断で、乗務停止や輻輳が促されている。産業医の任務についての認識は？

会社 産業医は医学的見地で任務に当たり、判断をしている。「さじ加減」で判断することはない。医学的な見地で判断することが出来る立場であり、そのことによって総合的に判断している。

産業医は会社側ではなく、中立な立場である、確認！

組合 直営医療機関を持っているメリットを活かし、これからも健康的な職場を目指していきたい。

第13項 JR東日本グループの各会社からJR東日本への株主配当のあり方の見直しをおこない、グループ会社の経営基盤の確立と労働環境・労働条件向上を図ること。

組合 各グループ会社の株主配当はどのように決めているのか。

会社 配当金は各グループ会社の判断で決めている。

組合 本体にすいあげられ、労働条件等が良くなっていない

会社 利益二対しては各社の使い方である。

受取配当金をグループ会社に還元するべきだ！

組合 出向者に対する出向負担金の制度を改めるべきだ。グループ会社の労働条件を向上させ、グループ会社の人材確保をおこなうべきだ！

会社 出向負担金は税法上の問題もあり、連結決算で見れば消去される。人材確保は大きな問題である。会社としても手をうっていききたい。

第14項 年末年始輸送、GW輸送および夏期輸送機関中の工事一時中止期間内において、工事行程等の都合により特認工事をおこなう場合は、単身赴任者に支給されている帰省用代用証の使用を認めること。

組合 作業規制期間に、会社の都合で工事を実施している。帰省代用証の使用を認めるべきだ！

自己負担した分は会社が負担するべきだ！

会社 最繁忙期であり、お客さまのご利用を優先する。変更する考えはないが、強く提起があったことは受け止める。

働きがいもてる職場を創り出すため、全職場でたたかい抜こう！！