

申19号

## メンテナンス現場の技術力を継承し、安全な鉄道の実現を求める申し入れ 団体交渉を行う！①

第1項 技術継承、技能伝承を円滑におこなうため、65歳定年制を導入すること。

**組合** 技術・技能伝承が円滑に行われているか？

**会社** 技術力をいかに継承するかは最重要課題の一つ  
・円滑か否かの明確なものさしはないが、打てる手は打っている。

**組合** 技術・技能伝承はすぐにできるものではない。5年あれば今の40台前半がシニア世代に移行できる

**会社** 世代ギャップは定年をどう置こうが、どこかのタイミングで必ずやらなければならない。  
・ベテラン社員の技術力の活用が必要であり、それを前提にエルダー制度を作っている。

第2項 技術断層を補うため、技能を保有するエルダー社員を技能伝承者として、就労箇所は本人希望を尊重し現地・現職とすること。

**組合** エルダー社員数は？ **会社** 全系統で5,000人弱。アバザー、マイスターとして本体雇用が170名程度。

アバザー、マイスターの任務は？

アバザーは企画部門にもいるが、現場に所属して技術指導。  
マイスターは企画部門がより多く、アバザー以上に系統全体を見た指導。

**組合** アバザーを職場に配置し、本体の技術力を向上すべき。足りていない。本体エルダーの拡大を！

**会社** アバザーやマイスターには系統全体に共通するような技術力、指導力を持った方になって頂きたい。

対立

第3項 鉄道業の固有の技術の流出を防止するため、過度な外注化を行わないこと。また、業務委託を推進する上で想定しているリスクを明らかにすること。

**組合** 当社として必要な技術力とは？

**会社** 検査し修繕計画を判断して、施工後に仕上がり確認し、さらに将来の維持管理に向けた業務を担える社員というのが必要な技術。

**組合** 外注が進む中で、当社の技術に対する認識は？

**会社** 世代交代が進んでいる職場でも、基本的に業務は円滑に進められており、職場に応じた技術力を身に付けているとの認識。

**組合** 委託のリスクの認識は？

**会社** 組織が違えば相互理解が薄れることはあるかもしれないが、現時点では密接な関係を維持しており、致命的なリスクはない。

**組合** 過度な外注化により、技術フィールドが奪われ、技術力が低下しているとの視点で検証すべき！

**会社** 今のメンテナンス体系でやっていけるとの認識。教育・訓練の充実で十分対応できる。

対立

管理・監督する本体の中に鉄道固有の技術を有していないと、グループ全体を統括できなくなる！  
グループ全体に技術がある中で、本体に残すためにどうするかについて議論すべき!! 共通認識として確認!

第4項 鉄道業のメンテナンス職場で働く人材を継続的に確保するため、メンテナンス技術を実践的に学ぶメンテナンス学校を設立すること。

**組合** 鉄道メンテナンスを希望する動機を持った人材を確保するためにも専門学校を設立すべき。

**会社** 現時点では技術系、理工学系、工業高校からも採用し、既存の教育体系の中から人材を生み出す。

**組合** 入社前に技術力をつけるメンテナンス学校があれば技術継承も早くできる。鉄道固有の技術を受け継ぐのは若手の課題だ！

**会社** 少しでも早く一人前になってもらいたい。今後もしっかりとした人材を確保していく。

継続的な人材確保の手段として専門学校の設立を求める！