

申25号

# 在来線におけるモニタリング保全体系への移行についての申し入れ

5月29日に申25号の全8項目について団体交渉をおこないました。

在来線におけるモニタリング保全体系への移行は6月1日から実施です。しかし、職場では会社からの説明が不足して不安の声が多くあげられています。少しでも職場の不安を解消していくために本部・本社間で団体交渉をおこないました。

今施策は、状態監視に対応した車両に対して、新保全体系の一部がモニタリング保全体系となり、これまでの車両検修業務フローが抜本的に見直され「作業主体」から「判断主体」となり、今後直面する社員数の減少やメ

安全・安定輸送のレベルアップ！

外注化が目的ではない！技術力を向上させていこう！



確認しました。

データに基づく判断や故障対応などは、人間が行うことを確認しました。経験に基づく知識・技術に加え、モニタリング保全によって蓄積されたデータを分析する技術が必要だと

### 対象となる17機器

モニタ装置、WiMAX装置、パンタグラフ、マスコン、VVVFインバータ装置、SIV装置、ブレーキ制御装置、滑走防止弁装置、コンプレッサー、調圧器、ドア、戸閉保安装置、放送装置、保安装置、空調装置、蓄電池装置、標識灯

※状態監視の対象となる車両形式は…現在はE235系のみ

申18号

# 駅の将来展望についての申し入れ

5月23日と25日に申18号の団体交渉をおこないました。申18号は、2016年度申6号「安全第一、サービス品質向上、駅業務を担う人材育成を成し遂げ、鉄道事業者の使命を果たせる駅職場実現を求める申し入れ(全6項目)」(2016年11月24日)で議論し、その後各地本・支社間の団体交渉で労使の認識が一致しなかった点について、再度本部が申し入れたものです。

申18号の団体交渉では、冒頭「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」に則り、労使双方で新たな施策を創り上げる『駅業務委託を実施するにあたって、安全、輸送品質、サービス品質を低下させない』

「今後も施策を実施する際には、JR本体及び受託会社双方の技術・技能・知識の向上を図る」の3点について確認し議論に入りまし

会社は、一部コーナーを委託する考えに変わりがないこと、私たちが求めた観光拠点駅や車両センター配置駅などの12項目の適合数をもって駅の運営体制を決定する考えがないことなどの認識が合わないことが明確になりました。一方、社員の働きがいとモチベーションを向上させることを確認し、今後の駅の運営体制に関して確認しました。その上で、労使で時間軸を意識し、現場の声を大切に議論する時間を確保し、認識を深めた上で施策を実施していくことを確認しました。

これから、各地本・支社間において具体的な議論が始まります。各地方、各駅における事情について地方議論をしっかりと行っていきます。

(詳細は業務部速報を参照ください)

## 団体交渉終了！ 検修職場の将来を見据え検証運動と職場議論を創り出そう！

### 主な確認事項

- \* 施策に必要な環境改善は、社員の意見を取り入れながら、優先順位をつけ、必要な改善を会社の責任でおこなっていく。
- \* 「車椅子のご案内」や「遺失物対応」など、限られた要員の中でより良いサービスを検討していくが、個別案件は地方で提起を受け議論していく。
- \* 駅遠隔操作システムに限らず、システム導入後も必要な改善や改修をおこなっていく。
- \* 駅業務委託はエルダー社員の活躍の場の一つであり、本人希望も丁寧に把握しながら今後も運用していく。
- \* 「常時運転取扱いのある駅」「新幹線停車駅」「地区駅」についてはJR本体で運営する。
- \* 急激な世代交代に伴う技術継承と人材育成の重要性および必要性については、会社として乗り越えていく課題である。
- \* 新販売拠点の目的・考え方は今までと変わるものではない。

安全を第一に、働きがいとモチベーションが向上できる職場を仲間とともに創り上げていこう！

申1号

# 第34回定期大会発言に基づく申し入れ

第1回 団体交渉開催！

申1号は2017年6月12日～14日に開催された第34回定期大会での発言に基づいて6月22日に申し入れたものです。2018年5月31日に第1回の団体交渉をおこない、全14項目のうち第6項の途中まで議論をしました。

### 主な議論内容と会社回答

- 第1項 今後のJR東日本における要員体制や将来展望を明らかにすること。また、年休が取得できる必要な要員体制を直ちに確立すること。
- 第2項 会社は今後4万人程度に社員数が縮小していくことを想定しており、採用者の確保、業務運営ができる施策の実施、生産性向上に向けて取り組む。年休については労働者の権利であり、申し込みのあった年休は付与したいと、業務上必要がある場合は時季変更権の行使はできるが、濫用は慎む。安定した雇用と生活を守るために、65歳まで定年の延長をおこなうこと。
- 第3項 「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」を労使の基本的なスタンスとして認識し、労使で現状を踏まえて、次の30年もJR東日本が成長・発展していくための議論をしていくことが重要である。
- 第4項 今後の環境の変化等があるが、JR東日本として鉄道を中心とした経営資源を活用し、地方を切り離すことなく交流人口づくりなどもしっかりと行っていく。労使対等の原則に基づき労働協約を守り、安全を大前提に議論をしていく。
- 第5項 常磐線の帰宅困難区域やその周辺での業務についての考え方について。会社は、除染電離則とより厳しい基準の社内ルールで健康管理を行っている。従事する社員の健康を会社としてしっかりと守っていかう。
- 第6項 グループ会社・パートナー会社とJR本体の格差を解消していくこと。離職者を減らしていくために働きがいの視点は重要。労働条件は各社において判断することであり、各社で生産性向上・効率化に取り組むことが必要。
- 第7項 安全と命を絶対的価値基準に、安全風土再確立を行うこと。
- 第8項 JR東日本にとって安全はトッププライオリティである。人間が労働する以上、ヒューマンエラーはなくなるという認識に立ち、再発防止のための分析をおこない対策を実行していく。エラーした社員に対して処分することを目的化せず、業務への向き不向きなどを見極めて対応していく。
- (詳細は業務部速報を参照ください)

職場の声を基に継続して議論をおこなっていきます!!