



「変革2027の実現に向けた組織の再編について」に

申27号

関する申し入れ 第2回団体交渉を行う！③

4月12日開催

13. 今施策実施以降においても、「設備部門におけるメンテナンス体制の再構築」及び「見直し」施策時の、労使の議論経過を踏まえ、確認事項を遵守すること。また、各設備技術センターにおける安全管理の担当者は規程やルールに詳しく、パートナー会社に指導できる社員を配置すること。

組合の主張

- ◇「設備21」や「設備21の見直し」の議論経過と確認事項に踏まえて、安全管理の担当者を専任とするべきだ。
- ◇「安全担当者を専任とする」とした労使の議論経過があるにもかかわらず、会社からの説明が全くないのはおかしい。
- ◇労使の合意事項の変更であり、不誠実であると言わざるを得ない。
- ◇安全管理の担当者は、規程類やルールに詳しい社員を配置するべきだ。

**労使の議論経過・確認事項を
早急に整理することを一致！**

会社の主張の特徴点

- ◇この間の労使議論を踏まえた上で、新たなものを提案している。
- ◇安全担当と教育担当の専任配置をしていくことに対して業務の組み換えを行うものであり、設備21の根本の考え方を変えるものではない。
- ◇「設備21の見直し」から12年経過したが、安全については大事なことであることは変わらない。しかし、社員の年齢・経験、仕事のやり方やシステムの導入など作業環境が変わってきている。総合力で安全をつくり出していく。

確認事項

- ◇この間の「設備21」や「設備21の見直し」などの労使の議論経過を踏まえて、根本の考え方を変えるものではない。
- ◇保線設備技セの「保安担当業務」と保線技セの「企画安全業務」の中で、安全指導などに関わる業務を引き続き行うことになり、その業務を行う社員については指定をする。

度重なる事故・事象の連鎖を止めるために、工務職場の安全文化をつくり出そう！

15. 職場の実態や声を基に、作業ダイヤや職場環境の改善等に取り組み、組合員・社員の「安全・健康・ゆとり」の確保に資する施策とすること。

組合の主張

- ◇一つの事象は断面ではなく「変革2027のスピードアップ」をする中での職場からの多くの声と指摘である。その組合員・社員の声・現実と経営陣との認識には乖離がある。
- ◇乗務員の準備時間などの見直しにより、全くゆとりがなくなった。労使議論した内容と異なることが職場では周知・指導されている。
- ◇コストダウンを理由にして、職場からテレビ撤去や駅から時計撤去がされ、社員・利用者からも受け入れられていない。
- ◇様々な業務を行うことになっても、在宅休養時間や勤務間インターバルをしっかりと確保することが重要だ。
- ◇新たな職場になり、食事スペースと執務スペースと休憩スペースが混在していて、仕事するにも休憩するにも環境が整っていない。職場内の椅子にも座れない状況もある。
- ◇企画業務を現業機関で行うことに伴い、社員も増加することから、ロッカーや休養スペースを確保すること。
- ◇組織の再編の実施前に、現に発生している問題点・課題について把握し改善するべきだ。

会社の主張の特徴点

- ◇個別の断面ではなく、事象を取り上げて議論があったが、今回の議論を会社として把握できていないこともある。
- ◇会社としても職場に入って話を聞いている。その中で事象を捉えて必要な対応をしてきている。会社として出来ることをやっていきたい。
- ◇「乗務員の業務等の見直しについて」の意見は把握していない。制度通りの運用をするように支社に伝える。
- ◇声は受け止めるが、コスト面もある。時代の流れもある。その中での判断である。
- ◇在宅休養時間の他にも、適度な休養がなければいけない。
- ◇職場内のスペースは、混在しているのはどの職場でもあり悪くはない。企画業務を移管するのでスペースの確保など準備をしないとけない。
- ◇ロッカーについては余裕を持たせて設置していく。数が足りなければ、間内改良などして必要な数は用意する。

確認事項

- ◇現場の状況を把握し、改善に向けて前に向かっていく。
- ◇それぞれの施策の検証・トレースをしていき、フィードバックしていく。

職場環境や労働環境に対する諸課題の改善を組合員の力で勝ち取ろう！

④へ続く