



## 5月23日『保線部門におけるメンテナンス体制の最適化について』 大地申18号 に関する説明申し入れ交渉開催！！その①

【共通】

### 1. 今施策に伴う出向の考え方について明らかにすること。

組合：今施策で烏山線の業務移管があるが、出向はあるのか？

会社：施策に伴って業務が移管されるのでその可能性はある。

組合：施策の出向なので、出向者が移管業務を教育・指導していくというイメージを持つが？

会社：そういうことになる。

組合：出向は労働協約に基づいて行うこと。

会社：了解。

### 2. 今施策に伴うパートナー会社の役割について具体的に明らかにすること。

組合：設備21施策・改善施策を得てきたが、協力会社をパートナー会社と位置付けてきた。成果・課題は？

会社：設備強化、自動化、装置化、機械化が図られてきた。JRとパートナー会社の役割をハッキリさせて役割と責任を明確にして相互のチェック機能が図られてきた。課題は退職者のところで、JRとパートナー会社ともに懸念しているところだ。保線業界の大きな課題だ。

組合：設備部門はパートナー会社としっかり連携して業務遂行していくことが大事だ。現場レベル、軌道工事管理者の意見を聞きながら改善していくことも大事だ。

会社：昔のルールが今と合っていないことがあれば改善していかなければならない。

組合：パートナー会社の納得感を掴みながら改善していくことが大事であり押し付けにはならない。負担になっているところがあれば改善していく方向でお願いしたい。

会社：了解。

### 3. 今年度含めた6年間の保線部門における各現業機関の退職者数を明らかにすること。

### 4. 今施策の実施に伴い、技術継承の観点からエルダー社員の本体勤務枠拡大との関連性についての考え方を明らかにすること。

会社：H30年度で20名、H31年度で10名、H32・33・34年度でそれぞれ15名、H35年度で10名、計約90名程度の方が退職予定である。

組合：今後6年で大きな山が抜けるが、新人獲得は今後も継続して採用していく考えか？

会社：採用については計画的に取っていかなくてはならない。採用市場は厳しいが、優秀な方はもちろん、色々な方にまずは受けてもらうように努力していく。

組合：保線部門は一般的な箇所での教養機会がないので技術継承も大変だと思う。エルダー本体勤務制度も出来た。保線技術・知識を蓄えた人材を流出してはもったいない。エルダーで5年間、さらにその技術・知識を継承していく期間に位置付けていくことが必要だ。

会社：技術力やノウハウ、勘所を持っている。本体勤務についてはそういったことも加味しながら丁寧にやっていきたい。

### 5. 軌道整備・強化に際して、課題のある線区及び箇所について明らかにすること。

会社：60k化やロング化、次世代分岐器化、PC枕木化など進めてきた。

組合：大宮構内など30年以上前からの設備も残っている。ベテランがいるうちに改善すべきだ。

会社：まずは出来る箇所に手を付ける。使用していない線路の使用停止も進めている。軌道強化をどのような形で行っていくかを考えていく。

その②へ続く