



6月8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19号 に関する申し入れ交渉開催！！その①

6月8日、申19号「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化について」に関する申し入れの交渉を行いました。冒頭、交渉の開始が遅れたことについて議論し、本部・本社の議論経過・議事録確認を踏まえ、地方議論も労使で向き合っていくことを確認しました。

【共通】

1. 保線部門において、今後6年間で多くの退職者を予定していることに鑑み、保線業務の技術・知識を低下させることの無いよう、直轄での検査や修繕等の業務を継続して実施していくこと。また、安全レベルが低下することの無いよう安全教育の充実化を図ること。

【設備21・設備21改善以降の成果】

7年の教育期間と現場に出る機会等を設け一定程度の教育をしてきた。直轄作業も一部戻して行ってきた。

直轄作業は今後も継続していく。見張り員育成も場当たりの教育にならないよう、巡視周期が変わるので見直しを図り、現場の意見を参考にフォローしていくことを確認！！

組合：保線は特殊な業務。専門的な学校はなく、鉄道業を通じて育成するしかない。今施策を通じてモニタリング巡視の区間は3カ月に一回の巡視になるので現場に出る機会が減るという懸念がされている。

会社：巡回に周期が3カ月に1回になるが、何かあれば現場に行く。回数が減った分、より重点的に悪い箇所を見に行けると考えている。また見張りの教育は現場の特情を確認しながらその都度出来ると考えている。

組合：施策に伴って教育の変更点は？

会社：安全教育で変わることはない。VRの活用により体験型の教育訓練設備の拡充を図り、そこで訓練していくことも考えている。担当者に集まってもらっての教育や、支社もフォローしてやっていく。

組合：見張り員の教育の見直しはするという事で良いか。スポット的な巡視が増える。巡視をして学んできた。全体を見れない巡視をやるのは危険だ。線区の特情もある。良いところは引き継ぎつつ教育担当者会議でも提起してほしい。

会社：見張り員教育の見直しは行っていく。管理者を含めた見極めは変わらず厳しくやっていく。

2. 保線部門におけるエルダー社員本体勤務者の役割を明確にすること。また、本人のモチベーションを低下させないよう、適正に合わせた担当グループの配置とすること。

！技術継承・人材育成にエルダー本体勤務者拡大の制度を活かしていくことを確認！

！運転適性・医学的性の検査時には、体調面で出来るだけ環境を整え受検できるようにすることを確認！

組合：エルダー制度で5年間延長して従事していただくが、若いころに比べて体力も落ちており、維持していくのも大変だ。趣旨から外れないようにするのが大事だ。業務幅が狭まってもいけない。適正な配置も考えないといけない。本人のモチベーションを下げないような関わりをもっていただきたい。

会社：本体エルダーは若手の技術指導をメインにやってもらいたい。トータル的に技術支援を担う人材だと考えている。運適・医適がダメでも配置を変えることは考えていないが。

組合：助役職で本体エルダーに残りたいという人はいない。しかし、培ってきた技術があり引き継ぐために残りたいという声も聞いていただきたい。助役エルダーに魅力を持たせるには現在の魅力を向上させることだ。

会社：本人の声に沿えればとやってきている。職名もある。培ってきた経験で、助役エルダーとしてやっていただきたい思いがある。制度は雇用の場の拡大だ。出向先会社で力を発揮する方法もある。本人希望は丁寧に把握していきたい。

その②へ続く