



東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

新潟地本・設備職場で 若い仲間が加入!



新たな仲間と 共にがんばろう!

新潟地本は11月10日、申4号・異常時対応における電力社員の安全確保に関する申し入れの団体交渉を行いました。

電力社員以外にも屋根上作業の可能性を示す

申4号・異常時対応における電力社員の安全確保に関する申し入れ団体交渉

新潟地本は11月10日、申4号・異常時対応における電力社員の安全確保に関する申し入れの団体交渉を行いました。

地本交渉団は、2022年7月5日に酒田運輸区構内で発生した架線停電に関する時系列を明らかにするよう求めました。

電力社員に車両の対応を行わせた理由を質すと支社側は、これまでも強風でビニールが絡まった場合などで電力社員による対応があったとしました。

その上で、今回は車両に問題がなく、カラスを屋根上に乗せたままよりも撤去した方が良いことから、

電力社員がカラスの撤去を行うことになった経緯を質すと、電力指令と輸送指令で打ち合わせ、電力社員よりカラスの撤去は可能と受けた中で行ったとしました。

新潟車両センターに対しても同時並行で出動準備も行ったというが、車両故障対応のためであり、カラス撤去の要請は行っていませんでした。

電力社員に車両の対応を行わせた理由を質すと支社側は、これまでも強風でビニールが絡まった場合などで電力社員による対応があったとしました。

その上で、今回は車両に問題がなく、カラスを屋根上に乗せたままよりも撤去した方が良いことから、

電力社員がカラスの撤去を行うことになった経緯を質すと、電力指令と輸送指令で打ち合わせ、電力社員よりカラスの撤去は可能と受けた中で行ったとしました。

新潟車両センターに対しても同時並行で出動準備も行ったというが、車両故障対応のためであり、カラス撤去の要請は行っていませんでした。

い出来るという事から派遣しない判断したと回答しました。

電力以外の社員にも指示する可能性はあるのかを問うと支社側は、今回は電力の知識がある電力社員であることを考慮した

中の指示であり、その場での最適な方法として他システムの社員が行う可能性もゼロではないとの考えを示しました。

車両故障対応について支社側は、自力走行が出来なければ修繕しなければならず、基本的に検修社員

の派遣で対応し、道路が通行止めで行けない場合などは秋田から協力をお願いする場合もあるとして、

設備系統の体制見直しに対し申3号で団体交渉

若手社員の教育・育成プラン

施策の実効性について議論

新潟地本は9月28日、申3号「組織再編に伴う設備系統の体制見直しについて」に対する第2次申し入れの団体交渉を行いました。

今年4月に提案を受けた「組織再編に伴う設備系統の体制見直しについて」に対し、教育や、権限移譲の内容など、施策実施前までに整理すべき点について、議論を行いました。

入社してから一人前とされる7年目までに、設備線路技術、設備管理業務を確実にするための到達目標と育成プランを1年ごとに明らかにするよう求め、設備部門若手社員の育成プランは従前より変わるものではないとの回答を受けました。

具体的には、1年目はしっかりと研修体制の中で基礎技術を学び、2年

目は軌道管理を中心として全般的な中身を習得、3年目以降は担当業務が異なってくることから明確化は難しく、習熟度合を見ながら各種検査を経験していく流れであるとして

技術育成シートを活用する方法についてもこれまでと変わりはなく、若手社員がどこまで知識、経験を積んでいるか自己分析をし

状況に応じて対応する考えを示しました。

◆ 交渉を通じて支社側は、安全が確保された中で実施されたとの説明を繰り返しました。

◆ しかし、対応した社員は不安を抱えた中での対応をせざるを得なかったことから交渉団は、異常時ではあるものの必要な教育や知識を得た中で対応する必要のあることを強く訴えました。

◆ 管理者に提出し、管理者はその内容を見て日頃のコミュニケーション等を通じて担当業務を決めるとしました。

◆ 効果的に活用されているとする支社側に対して交渉団は、担当している業務において目指すものが見えづらく技術確認シートも活用されていないという7年目以下の社員の声を挙げて、現場の社員は有効的に活用されているという感覚には無いことを指摘しました。

◆ 支社側は、技術育成シートだけをやっていけば人材育成が完結するわけではなく、一つのツールとして活用するものであるとの考えを示しました。

◆ 知識・経験を積んでもらう、確認の為に確認シートを活用するという支社側に対して交渉団は、実際に作業を行う事が重要であり、間接的ではなく実際に

作業に携われるような教育環境を作るべきだと訴えました。

◆ 若手社員にとって業務に対する不安より、経験出来ないことに不安があることに課題があると指摘すると支社側は、技術確認シートを活用するという所で現場と話していきたいとしました。

◆ 現実機関に権限委譲する事で、どのようにスピード感を持つて判断できるようなものか質すと支社側は、金額が大幅に変更されたことで現実機関から支社長・本社への契約上申行為がかなり減り、現実機関で業務を回す事ができるとしました。

◆ その上で、ワンストップで可能になることから業務のスピードアップが図れるとしました。

◆ 工事計画についてはどうか質すと、現場で意思決定していく中で判断が、現場長判断により自らの裁量で現実機関の中で出来るのでスピードアップできるとの考えを示しました。

