



2019年度申9号

「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」に関する申し入れ 教育体制、作業環境、要員体制の 考え方を明らかにすべく議論！

1月22日、2019年度申9号「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」に関する申し入れについて団体交渉を行いました。団体交渉では、現場社員の多くが疑問、問題点を抱えている保線部門の将来を担う若手社員への技術継承に対するあり方と現状認識や今後の考え方、「線路設備モニタリング」導入拡大に向けた教育体制などの説明を中心に議論しました。

『組合側主張要旨』

- ・担当が認定線区では苦情処理に追われ、技術が上がらず線路不良、材料判断が現状できない。通常業務の中で認定線区では技術力向上できない。
- ・入社以降ずっと認定線区にいて現場に出られないのに、会社の言う7年で一人前ということに不安を持っている社員がいる。
- ・グリーンシーズンは苦情処理対応や除草で手一杯。会社は技術力向上のために、さまざま機会を作ると言っていたが、現場はそうになっていない。
- ・これまでも会社の苦情対応への回答と職場実態が乖離しており、技セ全体できていない職場がある。
- ・今まで会社は7年で一人前と言っていたが、これについて変わりはないか。社会人採用だと4年で一人前と会社は言うが、それでは短いのではないか。
- ・線路設備モニタリングは線路科だけでなく全社員使えることを目指すべきではないか。
- ・これまでモニタリング担当者が一人で悩み、大変苦勞している。社員それぞれ担務がありデータが来ない。また、障害対応などで教育が進んでおらず、労働組合として問題意識を持っている。
- ・越後湯沢エリアセンターの業務遂行上必要な人数が7名ということで良いか。

【会社回答要旨】

- ・管理者との面談や個々のヒアリングで補完・指導している。
- ・普段のコミュニケーション、育成シートを活用しながら指導していく。
- ・苦情対応は技セ全体で回す考え。担当の科だけに苦勞させないように指導する。
- ・苦情対応が技セ全体となっていなかったところは、支社の指導不足・指導力不足の部分がかった。会議等で指導、再徹底していく。
- ・社会人採用はさまざまな経験をしていることから早めに育成を図るため育成期間を4年としている。新人は7年で線路保守判断ができる育成を行っている。
- ・線路設備モニタリングはまず担当が身に付けてから、いずれは社員全員が使えることを目指す。線路科だけでなく。教育は保線関係全員にしなくてはならないという認識。順次進めていく。
- ・各技セに任せ初めは担当者のみであったが、確実に扱える社員は増えている。担当者の悩みは把握していなかった。好ましい状態ではない。支社としてフォローしていく。
- ・越後湯沢エリアセンターの業務運営に必要な要員は7名ということで良い。

私たち東日本ユニオンは、安全のため、働く者の不安を解消するため、今回の会社回答の内容が職場にて履行されるかしっかりと確認しながら、継続的に取り組んでいきます！