



団体交渉開催決定！

6月30日(火) 10:00～

申18号「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」に関する第二次申し入れ

申9号「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」に関する申し入れの団体交渉で新潟支社は「社会人採用は育成期間を4年、プロフェッショナル採用は7年で線路保守判断ができる育成を行っている」と回答しました。しかし、具体的な到達目標や教育内容及び技術継承に対する考え方が不明確であり現場で働く社員は不安や疑問を抱えています。東日本ユニオンは社員の不安や疑問を解消し、安心して業務を遂行できる環境を実現するため、申18号として第二次申し入れを行いました。

1. プロフェッショナル採用社員における技術継承をおこなうための入社から7年間のライフサイクルを明らかにすること。
2. 社会人採用社員における技術継承をおこなうための入社から4年間のライフサイクルを明らかにすること。
3. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社1年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
4. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社2年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
5. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社3年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
6. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社4年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
7. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社5年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
8. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社6年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
9. プロフェッショナル採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社7年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
10. 社会人採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社1年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
11. 社会人採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社2年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
12. 社会人採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社3年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
13. 社会人採用社員における「線路の保守管理」を出来るために、入社4年目における教育到達目標と教育内容を明らかにすること。
14. 「異常時対応」に技術的判断をおこなうための具体的な教育内容を明らかにすること。
15. 超勤勤務を減少させていくための「平準化」の内容を具体的に明らかにすること。
16. 「線路設備モニタリング」の教育を2020年度末までに全社員におこなうための教育内容および教育スケジュールを提示すること。
17. 「線路設備モニタリング」の「NG箇所」を減少させていくための具体的な取り組み内容を明らかにすること。