



施策実施により発生した課題が明らかに!? 本当に必要だったのか?

申15号「新潟支社における運輸車両部門の組織再編(車両部門)」における体制の見直しに対する申し入れ

3月6日申15号団体交渉を行いました。昨年3月に実施された運輸車両部門の組織再編実施後の車両部門における課題について議論を行いました。

1. 運輸車両部門の組織再編(車両部門)における体制の見直し施策における成果及び課題について明らかにすること。

- ・ 成果は車種転換教育と構内業務の集約、現場において計画から契約まで行うことができるようになった。施策は計画通り進んでいる認識。
- ・ 今後都度それぞれのGに必要な教育は計画していくが、定期検査(保全)の教育を優先せざるを得ない
- ・ 課題は出張回数が多い。新潟車両センターに一元化する作業を増やす。
- ・ 機関車においては廃車まで長岡に留置する予定。GV・110系においては運用都合もあり、新潟車両センター留置を基本とする考えは無い。

2. GV 保全を新津構内で計画的に施工できるようにすること。

- ・ 新津に業務を戻すと G 会社の新潟車両センター一元化が進まないため保全を戻すことができない。従って新潟車両センターでの施工を基本とする。
- ・ 計画段階では新潟車両センター施工でお願いしたいが、輸送の維持をするためにやむを得ず新津派出でGV編成の保全を行うことは可能である。
- ・ 工具・予備品の配置不足は把握しているので必要な経費は計上している。
- ・ 保全の回帰日数が悪くなっていることは把握している。要因は庫取り、要員、G会社の3点で34番線等の使用方法についても検討していく。
- ・ 保全編成のGVが出区不可能となった場合はE129系で代走する計画。
- ・ 保留GV編成を、新潟車両センターに留置することも視野に入れている

3. 長岡駅(旧長岡車両センター)及び新潟車両センター新津派出において人人体制を見直すこと。

- ・ 必要な人員は配置している。5年後G会社の社員数減も視野に今から人員の集約を行っていかなければならない。
- ・ 派出は営業統括センターのように柔軟に現場長が人員配置を決めることができないため、今後就業規則等の整理も図っていかなければならない。
- ・ 教育の観点からして新潟車両センターの人員配置数を多く配置せざるを得ない。

効率も働きがいのない施策に何の意味があるのか?