



保線職場で働く社員の働きがいは守られるのか？ 在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直し

3月12日中央本部は申18号「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直し」に関する申し入れの団体交渉を行いました。会社から提案された施策に対して鉄道の安全と社員の安全、技術力向上、そして社員の働きがいが守られるのか質しました。交渉要旨をお知らせします。詳細は交渉メモをご覧ください。

「変革2027」の実施に向けて

3. 本施策を実施し、どのように技術力の向上を図っていくのか明らかにすること。

(経営側) 現場がわかっていないのが問題であり、今回はメンテナンスグループと工事戦略グループがチームで行うことにより、一連の流れが分かることで技術力向上につながる。

5. 本施策を実施することで新たに出向が発生するのか明らかにすること。

(組 合) 一部認定線区の拡大とあるが、新たな出向はあるのか。

(経営側) 認定線区の基準や考え方は変わらない。 具体的には各本部・支社でつめていく。

6. 保線部門における離職防止に向けた考え方を明らかにすること。

(経営側) 年に数十人離職しており課題である。社員の挑戦意欲や活躍のフィールドを用意することが今施策の一環。制度改正を通じて働きやすさなど、引き続き検討していく。

(組 合) 様々なチャレンジができなかったから離職につながっているように聞こえる。しっかり本人希望や考えを踏まえた中で、考えていくことが大切である。

「将来ビジョン実現に向けた組織の見直し」

(1) 現業機関の見直し

3. 「広範囲に挑戦し活躍できる風土と環境の構築」とあるが「風土」の具体的な内容を明らかにすること。

(経営側) 発意による企画等がやりがいの向上につながると考えている。また施策も同様である。やりたい社員が実現できるために「基礎の力を付けたい」「このようなことをやりたい」など、本人と意見交換をしながら決めていく。

(組 合) 仕事のやりがいは社員それぞれである。社員個々の考えを聞きながら進めていく必要がある。

4・5. 保線設備技術センター、保線センターの業務内容を具体的に明らかにすること。

(経営側) 基本は従来通りの業務を行う考えである。

(2) 業務の融合と連携

4. 「専門チーム」を担う社員は、保線センターで担務を持ちながら専門チームの業務を行うのか明らかにすること。

(経営側) 状況にもよる。1週間ほどの場合もあれば、月単位で行う場合もある。担当業務を持ったり、持たなかったりすることもある。

5. A保線センターからB保線センターに「担務変更」になる場合、本人への周知期間の考え方を明らかにすること。

(経営側) 発令はなくなるが、現状より悪い形にする考えはないが一概に言えない。 社員個人のことなど状況を見ながら担務変更を行っていく。