



申19号「気動車(エンジン・変速機)の検査内容見直しについて」に関する申し入れ団体交渉を行う！ 3月23日

1月21日に「気動車(エンジン・変速機)の検査内容見直しについて」の説明を受けて以降、職場において議論をし、3月11日に申し入れを行ってきました。職場からは、「検査内容を変更したことで分解除査の回数が減少して技術継承が困難になるのではないか」「旧型車や新動力車など、見直し対象外のエンジンがあるので管理が複雑になるのではないか」といった声が出されています。今回の見直しで、安全性が低下するようないことがあってはなりません。気動車のエンジンと変速機は、気動車の駆動の要となる重要な機器であり、そのメンテナンスは安全・安定輸送の力を握ると

- 【主な議論内容】**
- ・検査内容を見直した後においても、秋田総合車両センターのエンジン・変速機のマザーベースとしての役割は変わらない。
 - ・モックアップ(教材)や、新動力車の発電エンジンの分解検査等で技術力を維持する。
 - ・検査周期延伸の対象となるエンジン・変速機の非分解検査については、基本は郡山・長野の車両工程に合わせて検査工程を引く。
 - ・工程遅延や不具合の発生状況、運用の状況は見直し実施後も注視していく。
 - ・新動力車で使用している発電エンジンについての検査周期については、現在のところ延伸は考えていない。新動力車と気動車では検査周期が異なり、それを合わせるかは現時点で検討していない。
- (詳細は業務部速報No.106を参照してください)

申16号 医療職場の職場環境改善等を求める申し入れ

団体交渉を行う！ 3月30日

2月28日に申し入れた申16号について、3月30日に団体交渉を行いました。第1項でJR病院の役割・ビジョンについての議論を行いました。冒頭会社から、現在、新型コロナウイルスの対策に伴い地域医療に貢献し、対応している方々への感謝が述べられました。そして、東京病院は100年以上、仙台病院も来年100年を迎える歴史があり、これからの社員の健康増進と医療サポートを果たすと共に、医療サービスを通して地域社会に貢献していきたいと言われました。

- 【主な議論内容】**
- ・直営医療機関として、社員の健康増進と医療サポートを通して地域社会に貢献していきたい。収支改善を図り、雇用の確保と病院の存続を行っていく。
 - ・JR東京総合病院の病棟は1980年に使用開始し、40年経過しているが、耐震性能は有しているという判断である。建替の計画など、今現在具体的に示せるものはない。老朽設備の取替や新規事業のための投資などは計画的に行っていく。
 - ・看護業務に必要な事前準備については、一概にすべて労働時間に該当するとは限らないと考えるが、安全の確保と労働時間の適正な管理は重要である。恒常的な超勤なのかは確認していく。
 - ・給食の配膳業務については、看護師は現行の作業ダイヤ内で対応する。食事の提供時間は変わらない。実施以降の実態を把握していく。

役割と使命を果たすためにも人材確保が重要であることも議論し、高等看護学院があるので安定的に運営することができているが、働きやすい環境の整備を行うことが重要であるという認識は一致しています。

申17号「車両職新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」の申し入れ団体交渉を行う！ 3月25日

12月19日に提案を受け、解明交渉を行い、3月6日に申し入れ、3月25日に全12項目の団体交渉を行いました。4月1日から実施の施策ですが、新型コロナウイルスの影響で状況が大きく変化し、新入社員の配属および教育については、自宅待機などにより議論したスケジュール通りとはなりません。今後配属となり、教育が行われていく際には、議論した内容に基づき、技術力と働きがい向上させ、技術継承ができ、安全で働きがいのある職場づくりに資する教育が行われるよう、今後の教育を見据えて職場全体で実務に沿った教育体制をつくり出していきたいでしょう。

- 【主な議論内容】**
- ・配属箇所における最初の約2週間の教育で、職場に慣れつつ、活きた車両を見て職場の役割やメンテナンスの流れを見ることが重要である。
 - ・総合研修センターにおける基礎技術教育にCBMに関する教育を取り入れることについては、座学の中で保全体系に絡めて教育をしていく。今後も実態に見合った教育内容を検討していく。
 - ・工具の使い方やメンテナンス方法については、防災防止の観点も含め、実践的な教育を行う。
 - ・クーラーやパンタグラフなどの業務委託された業務を含めて、動作原理や故障しやすい部分などの教育を行っていく。
 - ・委託会社との教育契約を締結することで、これまでのような「作業風景を後ろから見るのみ」という教育体制は解消される。
 - ・グループ全体での技術力確保が重要。エルダー社員の活躍だけでなく、様々な教育体制を確保し、年齢断層の課題を改善していきたい。
 - ・総合車両センターと配属先の情報共有、新たな仕組みを構築するのではなく、既存の仕組みを活用して行っていく。
 - ・教育の基本は「現車」。一方、普段は手を入れることが難しい機器については「技能教室」で整備している。総合車両センターには活きた状態の現車がないため、「システム訓練教材」の整備を進めている。
 - ・業務量の偏りにより教育ができないことは好ましくない。下期に仕事が偏らないように精査したい。
 - ・現場の声を聞いて、より実務に沿ったものをつくり上げていきたい。
- (詳細は業務部速報No.112、113を参照してください)

新幹線協議会

幹本申4号「2020年度新幹線総合車両センター業務計画について」に関する申し入れ団体交渉を行う！ 3月31日

1月28日に「2020年度新幹線総合車両センター業務計画について」の提案を受け、職場において議論を行いました。新幹線総合車両センターは、JR東日本における唯一の新幹線の工場機能を有しており、重要な業務を多岐にわたって担っています。その一方で職場からは「新幹線統括本部になってから、各機関の役割が明確になっていない」「部外委託も一段落しており要員は厳しい」「新規採用者やエルダーの再雇用先が分からないと、技術継承の体制をとれない」など、業務を進めるうえでの不安の声も出されています。

- 【主な議論内容】**
- ・JR東日本の経営を支える新幹線を、安全で質の高い状態を維持し続けるためには、安全に働ける職場環境と、不安を解消し業務に集中できる体制の構築が必要です。安全・健康・ゆとり・働きがいをつくり出すために、職場実態を基礎にした運動を行っていきましょう。
 - ・起動試験や空ノッチの扱いは、グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進施策による委託実施時点での目的と考え方に基づき行ってきた。当時は想定していなかったALFA-Xの走行試験などもあり、状況が変化している。よの効率的になるよう検討していく。労使の議論経過があることから、変更となれば別途議論していく。

(詳細は業務部速報No.117、118を参照してください)