

TEC業務情報

J R東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年9月3日 No. 15

申1号 第5回定期大会発言等に基づく申し入れ 団体交渉報告 ①

新幹線地本は、9月2日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

第1項 新幹線統括本部のミッションとして掲げている新幹線特有の技術の維持向上と人材育成について、現状の成果と課題を系統ごと（運輸・車両・設備・電気）に明らかにすること。

回答：引き続き社員への必要な教育、訓練等は実施していく。

組合	会社
・人材育成を行ううえで、社員へ一番に訴えたいものは何か。	・以前よりお示ししているが、感性を磨く、創造力を養う、安全を守る、社員自らが挑戦、業務の変革を担う…ということを訴えてきている。どれが一番という類ではない。
・社員個人が描くキャリアビジョンの実現のために、会社は何をしていくのか。	・現場長等の管理者を通じて、個人の希望や今後の目標等について、面談等を通じて把握していく。 ・必要な技術を習得するためのバックアップを行う。
・若手の離職者が多いことに対する会社の認識は。	・非常に危機感を抱いている。現状を踏まえて何をすべきかを常に検討しているところである。
・昨日報道された鉄道部門の4000人削減に対する認識は。	・数字が全面に出されている印象だが、この場で具体的な回答をすることは差し控えたい。
・本人希望としていない異動が散見されるが、それに対する認識は。	・異動について100%本人希望が叶うとはならないことはご承知いただきたい。個人希望の把握については、面談等のコミュニケーションを通じて把握している。 ・異動に際してもコミュニケーションが重要であると考えている。
・新幹線部門として、他地方機関と人材育成について考え方に違いはあるのか。	【運輸車両】・高速鉄道輸送として、快適性や安定性、サービスレベル向上や正確な運転等の特徴がある。更なるお客さまへの安心を提供するために車内警乗警備員の乗車。社員の技術力や対応能力向上のためにそれぞれの仕事を追求する。新幹線を取り巻く環境に応じた機関としての基礎ができた段階で、今後はその強みをどう活かしていくか。上部機関の指示を受けるだけでなく、社員にも自ら考えてもらいたい。 【設備】・安全の確保が大前提。在来線と比べ規格の違い、システムの違いがある。加えて安定性も重要視している。統括本部となったことで系統における業務のスピードが上がっている。専門的な知識の習得が必要となる。 【電気】・総合技術者の育成がある。新幹線の電気部門としての人材育成の考え方は既に関係社員へ周知しているところである。

その②へ続く

TEC業務情報

JR東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年9月3日 No. 16

申1号 第5回定期大会発言等に基づく申し入れ 団体交渉報告 ②

幹線地本は、9月2日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

第1項 新幹線統括本部のミッションとして掲げている新幹線特有の技術の維持向上と人材育成について、現状の成果と課題を系統ごと（運輸・車両・設備・電気）に明らかにすること。

回答：引き続き社員への必要な教育、訓練等は実施していく。

組合	会社
・各部門のキャリアビジョン、新幹線部門でのキャリアビジョンというものは考えているのか。	<p>【運輸車両】</p> <ul style="list-style-type: none">・先日に車両部門のキャリアパスについて周知をしている。この時期になったのは、取り巻く環境や今後の働き方が変化していなかで再周知が必要と判断した。 <p>【設備】</p> <ul style="list-style-type: none">・基本的には7年で一人前という従来の考え方を踏襲している。個人の適性を見ながら、基礎技術の習得、競技会への参加（技能向上）、モチベーションの維持の観点から半年ごとに面談を実施して確認している。但し、7年という数字に縛られないよう、最近ではあえて数字は出さないようにしている。 <p>【電力】</p> <ul style="list-style-type: none">・7年プランというものがあるので、それを基にしている。電気部門としての考え方、将来の構想を含めて別途資料で周知している。
・総合技術者の養成について現状認識は。	<ul style="list-style-type: none">・養成に向けて、本社（電ネ）研修等や現場実習を組み合わせるかたちとなる。・本人の理解度や習熟度を確認しながら進めていく。スケジュールありきではない。・一部の職場では養成対象者が多いことから、思うように進んでいないところもある。体制を整えていく。
・乗務員関係では、ジョブローテーションの考え方に基づく異動により、新幹線特有の技術を持った社員が在来部門へ行っている。また、任用に基準による運転士登用や公募制異動等の新たな施策のもとで、新幹線に特化した人材はどのように育成していくのか。	<ul style="list-style-type: none">・養成する側の取り組みとして、教え方や伝え方等を検討したうえでテキストの作成を行い、教える側の育成を併せて行っている。・認識する力や感性を高めるために何ができるかを考えている。・異動については本人希望によらない部分はあると思う。必要なコミュニケーションは行う。・経験則は必要だが、それだけではないという考えもある。違う環境を見ることで捉え返すことができ、それがステップアップにつながると思う。

その③へ続く

TEC業務情報

J R東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年9月3日 No.17

申1号 第5回定期大会発言等に基づく申し入れ 団体交渉報告 ③

新幹線地本は、9月2日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

第2項 設備職場において、一部業務に超勤が偏っている現実を踏まえ、業務量の平準化に取り組むこと。
回答：業務量の平準化に引き続き取り組んでいるところである。

組合	会社
<ul style="list-style-type: none">企画や設計を担当している部門での超勤実績が多い傾向が続いている。要因と傾向について分析しているのであれば明らかにしてほしい。そのうえで業務の平準化に向けてどのような取り組みを展開しているのか。	<ul style="list-style-type: none">設計部門では、これまで図面作成や積算等の業務に手間がかかることから、簡易的な手続きで実施できるような取り組みを始めている。できる仕事から順次シフトしているが、適用とならない工事案件はある。システム化の部分では、電子契約や電子納品を進めてきている。企画部門では契約業務と業務立ち合いの申請対応等があるが集中する時期がある。立ち合いをメセ側をお願いすることで業務の平準化を図っている。契約システムについては件数に対する比率では、信通で7割、電力で5割程度。更に推進していく。この間ノウハウが必要だった業務を、ノウハウがなくてもできるようにすることも必要と考える。全ての業務について展開できるものではないので、ノウハウを持った人材は確保していく。資材管理において発生品の扱い等を整理し、手間と人手のかからないような体制づくりをしてきている。総じて見れば業務量としては減少傾向にある。
<ul style="list-style-type: none">先日の申15号の議論の中で、具体的な対策については現場でやってきているとしているが、この間何をやってきたのか。上記の対策のトレースは、職場点検等で訪問しなければやらないのか。	<ul style="list-style-type: none">先述した内容を中心に各職場で展開している。トレースについては、主管部の管轄によって確認する部分が異なるが、統括本部内では各系統を交えた会議のなかで意識の共有は行っている。各部の取り組みを踏まえて、超勤削減の効果等も確認し、意識を共有している。
<ul style="list-style-type: none">繁忙期における警戒を目的に宿直体制を引いているが、箇所によってはフレックスタイムの除外となったり、休みが取りづらい等の課題がそのままとなっている。働き方改革の観点から見ても方向性が合致していない。	<ul style="list-style-type: none">現行法上はフレックスタイムの除外となる。問題意識は承った。
<ul style="list-style-type: none">宿直体制を引くことによる効果を明らかにしてほしい。または宿直体制をとったことにより安定輸送に貢献したという具体的な実績等はあるか。	<ul style="list-style-type: none">各マニュアル等の判断基準を基に、設備部門と電気部門の主管部で協議し、宿直体制の期間や規模感を検討のうえ決定している。期間後には振り返りを行い、次への対応を検討するということを実施している。(特に冬期)事象が発生した際に早期に駆け付けることができた事例はある。ダウンタイム軽減には効果があると考える。
<ul style="list-style-type: none">宿直体制ではなく、連絡体制の強化でもいいのではないかと。配置人数の根拠は。	<ul style="list-style-type: none">多客期や繁忙期では連絡体制の強化を敷いたとしても、いざというときの要員確保が難しい側面があるため、あらかじめ宿直体制としているところもある。要員配置については、現場に出る可能性がある箇所については責任者と見張りの2名は必須となる。屋内の危機操作や軽微な対応とするところでは1名の場合もある。

その④へ続く

TEC業務情報

J R東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年9月3日 No.18

申1号 第5回定期大会発言等に基づく申し入れ 団体交渉報告 ④

新幹線地本は、9月2日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

第3項 車内セキュリティ強化に向けた各種対策について、関係社員への教育訓練が不十分となっている現実を踏まえ、今後の教育訓練の在り方についての考え方を明らかにすること。

回答：引き続き必要な教育、訓練を実施していく考えである。

組合	会社
・車内セキュリティの更なる向上に向けて、現段階で考えていることは。	・現行の体制から更に向上（強化）する考えはない。関係社員の連携等の取り組みを更に充実させていく。
・車内警乗警備員、乗務員、アテンダントの連携というのは具体的にどのようなものか。	・日常的にはバディコムでの連絡体制。訓練等を通じた関係者間の連携確認。
・車内セキュリティ向上に向けて様々な搭載品が積まれているが、その取り扱いについて搭載位置や使用方法等の周知方はどのように行っているか。	・必要な周知は行っている。 ・車内で実際に使用することでより理解が深まると考えているが、その機会がなかなかつけれないことが課題といえる。
・車内セキュリティに関する教育訓練にあり方について、現段階において問題意識はあるか。乗務員訓練での周知だけでは限界があるのではないか。	・それぞれの搭載品を含めて完璧に使いこなすという方向よりも、まずは自分の命を守る行動をとっていただくことが最優先と考える。
・搭載用具を用いた訓練、関係社員との連携を確認する訓練、シミュレーション訓練等が必要と考えるが、どのように組み合わせて実施していくのか。	・エリアの警察等と合同で行っている訓練等の内容も参考にしていく。職場での定例訓練の内容については、各職場で議論を積み上げて行っている。ご意見として承る。
・救命救急の講習会のような実践重視の教育訓練は実施できないのか。	・参加乗務員の確保、時間的制約、車両等の環境整備と様々な課題はある。問題意識を含めご意見として承る。

第4項 山形新幹線車両センターにおける冬期の業務内容と、仙台支社冬期対策マニュアルに記載されている内容に乖離があるため、是正を図ること。

回答：引き続き関係個所と連携して対応することとなる。

・通達5409号（令和3年11月12日）列車暖房余熱その他において、留置スイッチの取り扱い、レールヒーターが加熱しすぎた場合の処置については職場の誘導訓練では周知されていない。そもそも留置スイッチを扱わない。（空調機器が停止してしまうため）	・通達の記載内容では、き電停止の際のパン上昇扱いについては運転士となる。車両機器へのトラブル等への対処を想定した際に、運転士よりも検修員の方が扱い者として相応しいと判断した場合には現場長の判断で現場社員への指示内容を変更することは可能である。機器操作場面で現実と相違する場合は、内容を確認のうえ対応していきたい。
・雪害対策マニュアルに記載されている内容のうち、山形新幹線車両センター社員が対応する事項についての周知を確実にしてほしい。	・必要な教育は実施していく。
・通達やマニュアル記載の内容について、区所の作業実態と違うのであれば修正するべきだ。現場での訓練等で管理者に問い合わせしても、その場限りとなり、翌年にまた同じことの繰り返しとなる。	・相違の内容によって対応は異なる。個別に把握したうえで、通達やマニュアルを変更した方がよいとなればそのように対応する。 ・先に述べたように、現場長の判断で現場への指示の内容が変わる場合もある。
・通達やマニュアルの修正時期について伺いたい。冬期終了後の現場トレースでの議論や、反映されなかった場合には、その事由を明らかにすること。	・各施策内容（ダイヤ改正・冬期等）で担当主管は異なるが、必要な情報は共有していく。現場説明の場面では、引き続き丁寧なコミュニケーションを心掛けていく。

今回の交渉で得られた回答に対して、引き続き職場検証を行ってまいります！！