

東地申 第60号
3月28日 開催

「電気部門の変革2022」に関する申入れ

4. スマートメンテナンス導入で、標準数の変更にあたっては目的と効果が確認できた上で実施すること。

(回答) 提案の体制で対応可能と考えている。施策実施後の状況は把握していく。

(組合) 提案されているスマートメンテナンス導入は、要員効果があるのか？

(会社) 要員減少があり、採用の実態は厳しい。目的は業務の効率化である。世の中の技術を活用し効率的な業務にし、その捻出された時間を有効に活用していくことが重要。電車線モニタリング装置は別途提案となる。通信は、測定器を現地まで持っていく労力・設置・調整が解消される。通信の遠隔測定で行ったものはメーカーの技術的な確認も出来ているので現地で実施する必要はない。電気量検針は、自動でデータがあがってくるのでJRでの確認行為が省略出来る。

【確認】要員削減が目的の施策ではない。スマートメンテナンス導入で割り切りが必要。検証が重要である！

5. 新幹線体制の確立で、設備管理システムのデータ及び図面、財産区分を明確にするために専任者を配置し、最優先事項として取り組むこと。

(回答) 設備管理システムの諸元データと関係する図面の整備については、現在も重点的に実施しており、引き続き取り組んでいく。

(組合) 施策実施まで1年しか準備期間が無い、設備数が多い。支社が抱えている駅は東京駅・上野駅があり、保守区分が曖昧だ！特に、通信と配電は保守区分を明確にし辛い。また、過去の重大事故の背後要因には設備管理システムの不備があった。2019年度は専任化を求める。

(会社) 業務量を勘案したが、現時点で専任化を設置する必要は無い。保守区分については、本社含め検討したが接続点は弱点になり設備数も増えるため現状のまま明確にしていく。新幹線統括本部で設備管理システムの改修は進めている。

【確認】財産区分の明確化にすることは確認する！

6. 新幹線体制の確立で、系統間教育の充実及び必要な資格取得を関係する社員に行い、円滑に業務・教育が行える環境を整えること。

(回答) 必要な教育・訓練については、関係箇所と調整を図りながら実施していく考えである。

(主張) 2019年度の1年間で教育・資格取得が間に合うのか？特に電力の教育が目的通りに出来るか懸念される。

(会社) 到達レベルを掲げ、そこに向け習熟度の把握をするなどトレースしながら取り組んでいく。保守用車については、配電1名・変電2名、しっかり受講させていく。その他、新幹線総合指令所と連携して行っていく。

【確認】2020年までに必要な資格・教育を計画的に取得させる。習熟度については、到達レベルを示し不安の無いように高めていく！

7. 在来線において、施策実施後の検証を行うこと。また、問題が発生した場合は労使で協議を行い、問題を解消すること。

(回答) 施策実施後の状況は把握していく考えである。なお、具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約(平成30年10月1日締結)」に則り取り扱うこととなる。

(組合) 提案された目的と効果については検証していく！提案されたスケジュール通り行かなくなったら説明を求める！

(会社) 本社でも議論されている。状況を把握し見ていくので必要な提起があれば議論していくので協力をお願いしたい。

(主張) 施策も多岐に渡り数年かけて実施されるものもある。「変革2027」で言われている社員の幸せが無く、生産性向上のみが目指される施策にならないように労使で施策をつくり上げるように万全な準備を進めるべき。

【確認】『電気部門の変革2022』を労使で検証をしていく！

「電気部門の変革2022」の検証を行い、健全で働きがいのある職場をつくり出そう！