

## 盛地申5号「電気部門の変革2022」に関する申し入れ交渉⑫

47. 新幹線総合技術者育成のための時期、教育内容、スケジュール、対象者を明らかにすること。また、教育の実施に際して、現場の負担とならないよう行うこと。

**回答** 研修及びOJT等を組み合わせ、総合技術者育成のための系統間教育を実施する。また、業務上必要となる資格取得を目的とした教育を総合研修センター等で実施する。

### 【主な議論】

- ・新幹線電力設備保全研修（1泊2日）、新幹線信号設備保全研修（4日間）、新幹線通信設備保全研修（5日間）外部資格取得研修（9日間）、新幹線信号設備保全研修（フォローアップ）（3日間）。
- ・4月1日新幹線担当にいる人は対象予定。変電や通信など非・幹混在している人に対する教育を全員にやるのかどうか対象者は未定。教育を受けた人が必ずではないが、基本は新幹線に行く為の目的で行う教育である。
- ・現在、在来担当の人が新幹線を希望している人もいるし逆の人もいる中で、心構えを持ってもらう意味で意識づけをしていくべきであると主張し、「教育の目的は伝えていく」ことを確認。

48. この間の議論内容を踏まえて、メンテナンスセンター間の助勢は行わないこと。また、障害対応においてもメンテナンスセンターエリアを越えて障害対応を行わせないこと。

**回答** 異常時には、職責を越えて一致協力して対応しており、これからも変わらない。また、他の技術センター・メンテナンスセンターへの協力等については、現場長等の判断により実施する。

### 【主な議論】

- ・基本的な考え方は在来線での議論（33項）と同じであることを確認。
- ・他の技セ、メセとの相互助勢などはこれまでと変わらない。

49. 新幹線部門における異動について、年度ごとに目的を明らかにすること。

**回答** 異動については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

### 【主な議論】

- ・2019年度の異動は新幹線組織で活躍してもらう為1年間かけて育てていく考えであり、2020年度4月または上期の異動は新幹線組織が分かれることから組織再編に基づいた異動であることが大きな考え方。
- ・2020年度上期に新幹線統括本部にいてもらうような目的をもった異動であるべきであると主張し、大きな方向性は労使で認識一致。

職場意見をもとにした申し入れ全49項目議論終了!!  
交渉内容を職場深め、安心して働ける施策と職場を私たちから創造していこう!