



HPはこちら

「電気部門の変革2022」 団体交渉を開催 エネルギー管理センターの効率的なメンテナンス体制の確立に関する申し入れ

昨年11月に提案を受けて以降、申第12号において解明交渉を行い「安定した電力を経済的に安全に供給する体制」の確立は、労使共通の認識として確認してきました。しかし、4月1日の施策実施を目前に控え、現場では経営側がめざす「姿」とはかけ離れ、効率性だけが先行し「施策が独り歩き」している実態が表面化しました。東日本ユニオンは現場社員の声を反映した施策の実施を求めて申第15号を提出し、3月18日に団体交渉を開催しました。(記載はすべて要旨)

安定した電力供給は現場労働者の「安全と安心」なくして確立しない！

【プラント起動及び停止操作、負荷変更操作は現行通り2名体制で行うこと】

組合側：監視体制の見直しで「機器操作は2名で行う」とした基本動作は守れるのか。

経営側：どこまでを一連の操作とは言えないが、今後も変更はしない。

今後も一つの機器操作は2名体制で行うことを確認！

【当直員及び当直長の教育は「業務マニュアル」に則って確実にすること】

組合側：安全に関わることであり実機教育が必要だ。さらに計画通り確実にやるべきである。

経営側：基本的に教育は「業務マニュアル」に則って行う。当直体制の変更は9月ないし10月を予定している。

「業務マニュアル」に則った教育を実施する。

今後マニュアルの見直し等でも「実機教育の必要性の声」を反映していくことを確認！

【積算簡素化及び単価契約拡大を確実にすること】

組合側：4月1日実施に向け、歩掛がすべて登録されていない。要員体制の見直しは準備が出来てからやるべきである。また、過去にも単価契約拡大などが行われてきたが、実現出来ていないものもあった。今施策においては確実に実行していくべきだ。

経営側：2019年度に2回に分けて歩掛登録を行う。すべて出来上がった時点で要員体制の見直しを図る。システム登録を含め、確実に実行していく。

歩掛のシステム登録を含め、確実に実行し

要員体制の見直しは準備が出来てから実施することを確認！

【川崎発電所における超過勤務、休日出勤前提の業務体制、要員体制を見直すこと】

組合側：超過勤務も休日出勤も法定内だから良しとはならない。年休の代務を休日出勤でまかなっている。全社的にも多様な働き方で様々な制度も充実してきたが「取得出来ない」「申請しにくい職場環境」があることも課題だ。

経営側：超過勤務、休日出勤が常態化しているとは認識していない。年休の代務は休日出勤でまかなうという要員配置はしていないが、年休申請者が同日多数存在すれば休日出勤の協力はいただいている。今施策において70名から65名へと標準数の整理を図る。

**4月1日で標準数整理は行うが、体制の見直しはシステム変更や教育の実施状況により
現在員運用していくことを確認！**