



## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その①】

東京地本は組織再編に関する解明申し入れを提出。8月5日に「施設・電気」に関する団体交渉を行いました。

1項～9項は施設関係（保線・土木・建築・機械）10項～17項は電気・信号通信関係です。

主なやり取りは以下の通りです。

### 1. 各設備技術センターを新設する目的ならびに体制を見直す目的を示すこと。

*回答：時代の変化に柔軟に対応するとともに、「社員一人ひとりの働きがいの向上」「生産性向上による経営体質の強化」を実現するために、系統や企画部門との垣根を超え、権限移譲によりスピーディーな事業運営を行っていく。その実現のために、現業機関と企画部門の業務分担を見直し、新たに設備技術センターを設置する考えである。*

#### 特徴点

- ・ 主管課の業務を現業機関に移管し、主管課業務も含め現業機関で実施し、各系統で設備技術センター化を進める。
- ・ 組織再編のストーリーに基づき、企画業務を現業機関で進めることで、施策をスピーディーに進めていく。
- ・ 保線関係については、エリアの安全ルールの根幹に関わる業務、運転関係調整業務、異常時の初動対応などを保線技術センターが担うことから、「東京保線設備技術センター」と「新橋・品川・新宿・上野・金町・我孫子の6保線技術センター」体制とする。
- ・ 執務箇所については、現状の施設や空いた箇所なども活用していきたい。ケースバイケースで対応する。

### 2. 業務の見直し期間(2022年10月～2023年6月)ならびに 組織再編の実施日(2023年6月)までの具体的なスケジュールを示すこと。

*回答：実施に向けて必要な準備を行っていく考えである。*

#### 特徴点

- ・ 細かいスケジュールは未定だが、先行実施している系統を見ながら、10か月先の実施を見据え各主管の各系統で、課題の洗い出しややるべきことの確定作業を行っている。
- ・ 支社ではワーキンググループ(WG)を立ち上げていて、現状は支社内で取り組んでいる。
- ・ 実施まで10か月あり早すぎても間延びしてしまうが、現場との意見交換の場をつくっていく構想はある。

■*施策を進めていく中で、いきなりではなくスケジュール感があった方が良いので、取り入れていただきたい。*  
→現場の意見を聞きながら、みんなで創る組織再編を目指す。

その②に続く



## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その②】

### 3. 各設備技術センターの具体的な業務内容ならびに規模を示すこと。

*回答：現業機関と企画部門の業務分担を見直し、企画、安全、計画、工事監理及びメンテナンス業務を行う。なお、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。*

#### 特徴点

- ・業務分担は分けたい。移行したい。
- ・総量として支社主管課の業務と現場の業務が一つになるが、支社主管課の業務と現場の業務が重複している部分もあるので、そこは解消してバランスの良い配置にしていく。
- ・首都圏本部の設備ユニットには企画課の業務が残る。各主管課の業務を企画課に移行することはほとんどない。各主管課の業務と技術センターの業務が融合して出来上がった設備技術センターの業務分担を、どのように見直していくかということである。

### 4. 「建築フィールドセンター」とは何か。設置の目的ならびに内容を示すこと。

*回答：現場技術育成のためのフィールド業務の経験機会や人材育成上のステップとして位置付けて設置するものである。*

#### 特徴点

- ・契約業務は設備技術センターで行い、フィールドセンターは日々のメンテナンスや維持管理など、より現場を知ってもらうために設置する。
- ・入社後はフィールドセンターに配置され、フィールドの感覚を培ったうえで、いずれは契約業務のある設備技術センターに異動してもらう。人材育成上のステップとして位置付ける。
- ・東京支社の実情としては管轄している駅等の施設が段違いに多い。各支社1箇所の設置が基本であるが、東京支社では、現状の建築技術センターがある2か所(新宿・上野)のフィールドセンターを設置していく。都合の良い場所があればそこに設置する。

その③に続く



## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その③】

5. 保線・土木・建築・機械職場の安全指導體制について、業務の見直しや組替えを行う根拠を示すこと。

回答：保線については、各保線技術センター共通の安全指導業務を設備技術センターに集約することで専任の安全担当者は解消するが、実務を通じた安全指導業務は継続して実施する。土木・建築・機械については、これまで通りの安全指導體制を継続する。

### 特徴点

- ・土木については名称が内部統制(技術G・安全G)に変わるが役割は変わらない。
- ・建築・機械についても安全の担当者を配置しているが、これまで通りの安全指導體制を継続する。
- ・現状の保線については、安全担当を各技術センターに1名配置しているが、担当を配置した当初より新入社員の配属状況(各技術センターに1名配属になるかどうか)や教育の環境が大きく変化しており、一人に先任者を配置する状況ではない。教育のための資料は様々なものが出来上がってきている。最近の事故や事象については、初めてのものよりも繰り返しの事象が多くなっている。【下部の●へ】新たに資料作成してというよりは、これまでのものを活用して事故防止のための教育を行う必要があると考えている。教育のための専任は解き、安全と教育の担当者を配置する考えである。
- ・今後はこれまでの支社保線課の業務に近い保線設備技術センターに新たに安全の担当者を配置する。
- ・保線において、パートナー会社への教育や指導業務等については、設備技術センターに担当者と役割を再配置する。

### ●繰り返しの事象が発生しないような体制を構築するために、新しい組織体制ではどのように考えているのか？

→事象が発生しているが、ハード対策によって大事に至らずに食い止めていることも事実である。そのようにならないように、設備技術センターに安全担当を配置して、社員やパートナー会社への指導を行っていきたい。そのような体制で更なる安全レベルの向上を目指していく。

### ■安全担当者を専任で配置するという労使の議論経過がある。新たな組織再編によって作り出される、新たな安全指導體制のありかたについては、労使双方の認識一致の下で進めていかななくてはならない。

→具体的な提起があれば、対応していく考えである。

その④に続く



## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その④】

6. 企画業務を現業機関に移管するにも関わらず、出面数の増を行わない理由を示すこと。

回答：業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

### 特徴点

- ・提案箇所体制については、年間を通した平均的な業務量や定型的な業務量として、出面数や作業ダイヤの本数として示している。
- ・支社の企画業務は非定型な業務で、臨機応変かつ柔軟に業務を行っているため、定量的に示すことが困難である。
- ・必要な要員を確保していくうえで、超勤実績や年休消化率等は常にトレースしており、その上で業務運営に必要な要員を確保していく考えに変わりはない。
- ・同じ人数(提案箇所体制)で業務はできない。
- では増えるという認識でよいか？・増えるのではなくて、業務に応じて要員を配置していく。

(主管課の社員の動きについて更なる解明が必要と認識)

7. 保線・土木・建築・機械関係職場における教育・訓練および人材育成プランを示すこと。

また、教育は本体で責任をもって行うこと。

回答：引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

8. 保線・土木・建築・機械関係の総務社員の配置の考え方と将来展望を示すこと。

回答：社員運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

### 特徴点

- ・周辺支社から主管課が移管することは基本的にはない。
- ・施設関係の主管課は企画課が東京支社(首都圏本部)になる。
- ・イーストアイなどの支社またぎで運行する車両・機械などの契約業務は、どこかの支社に集約する必要があると考える。
- ・首都圏周辺支社の耐震補強工事の業務については首都圏本部で担当することとなる。

その⑤に続く



## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その⑤】

9. 保線・土木・建築・機械関係職場における異動サイクルを示すこと。

*回答：社員運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。*

### 特徴点

- ・土木・建築・機械は職場が一つになるので、センター内での配置変更が多くなる。
- ・保線については技術センターに配属し、設備技術センターへ技術指導へとステップアップする考え方である。

10. 系統毎の技術センターを共通化し、電力設備技術センターおよび信号通信技術センターに再配置する目的を示すこと。

*回答：業務の実態を踏まえ、エリアを分けけたものである。引き続き、担当エリアにおける保守業務を行っていく。*

### 特徴点

- ・これまでは各専門技術センター(電車線・配電・変電)が支社内に1つずつあり、それを補完する形でメンテナンスセンターがあった。
- ・一重系である電車線の初動体制の取りやすさとパートナー会社の拠点の兼ね合いを勘案して「上野・新宿・品川」とした。
- ・配電に関しては、大駅には大きい配電所がある。二重系で確保できる。
- ・総武トンネルの排水関係についても、パートナー会社と連携して対応していく。
- ・信号関係も設備量や業務量や繁閑に応じた配置をしたものである。

11. 電力設備技術センターにおいて、電車線・配電・変電を融合し、一体編成とする根拠を示すこと。

*回答：電車線・配電・変電の業務に分野横断的に携わることで、社員一人ひとりの技術の幅を広げ、電力系統の総合技術者を目指すために融合することとした。*

### 特徴点

- ・今後の人口減少時代を見据えて、より少ない人数で効率的に業務を遂行していかななくてはならない。そのような状況の中で、今は業務を融合して遂行していかななくてはいけない時代にある。
- ・専門技術者で配置するよりも総合技術者を配置する方が、技術継承がスムーズに進むという観点から融合するものである。
- ・それぞれの技術者に得意分野・不得意分野がある。お互いに補い・引き出しあって業務を遂行していく。社員一人ひとりの技術力を高めていく。

その⑥に続く



## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その⑥】

### 12. 電力設備技術センターに電力メンテナンスセンターを統合する根拠を示すこと。

*回答：これまでの電力メンテナンスセンターの業務実態等を踏まえ、電力設備技術センターに統合することとした。*

#### 特徴点

- ・上野電力設備技術センター(我孫子在勤)を設置する理由…職場の配置が都心に集中していて、常磐線の輸送品質を落とさないために設置する。名称は未定。事故・事象が発生したときの初動体制を確保する。
- ・メンテナンスセンターを設置しない理由…上野・新宿・品川の三拠点と我孫子在勤を方面別に配置することでこれまでのメンテナンスセンターの管轄をカバーできると考える。
- ・直轄外注区分は今回の施策では変えることは考えていない。日々のオペレーションとしてはパートナー会社の業務が増えることはない。

### 13. 信号通信設備技術センターに、信号セクションと通信セクションを配置する目的を示すこと。

*回答：信号・通信それぞれの専門システムの技術を軸とし、信号・通信に共通している基礎的知識・技術の習得と異常時の初動対応等を通じて両システムの連携強化を図っていく考えである。*

#### 特徴点

- ・信号通信の場合は融合ではなく連携に重きをおいている。
- ・それぞれの技術を持ち寄り、課題解決を目指すことが目的。例としてはATACSの対応など。
- ・信号の業務と通信の業務が融合するのではないが、重複作業があれば一緒に行うこともある。

### 14. 電力・信号通信関係職場における教育・訓練および人材育成プランを示すこと。また、教育は本体で責任をもって行うこと。

*回答：引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。*

#### 特徴点

- ・今回の施策によって技術者の育成の考え方が変わることはない。大きな軸はブレない。
- ・(信号通信)技術者としての育成は「設計・監督・保守」ができる技術者を「7年一人前」という一定の基準をもち、本人の適性を見定めながら育成を進めていく。担務変更によって一つひとつ学んでいくこともある。
- ・教育・訓練は基本的に本体で実施していく。
- ・今までも実施してきたが、他の業務を学ぶ際には出向することもあり得る。

その⑦に続く



# JREU TOKYO 業務部速報



2022.8.24 No.013

発行：JR東労組東京地本 業務部

## 変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ(施設・電気)団体交渉を行う！【その⑦】

15. 電力・信号通信職場の安全指導体制について、業務の見直しや組替えを行う根拠を示すこと。

回答：これまでどおりの安全指導体制を継続する。

### 特徴点

- ・これまでと同様に安全指導に対する考え方は変わるものではない。

16. 電力・信号通信関係の総務社員の配置の考え方と将来展望を示すこと。

回答：社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

### 特徴点

- ・総務系社員の役割は変わるものではない。
- ・適正な業務遂行の最後の要として、重要な役割を果たす点で変わりはない。
- ・業務内容や働き方は継続的に見直しを行う。

17. 電力・信号通信関係職場における異動サイクルを示すこと。

回答：社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

### 特徴点

- ・面談等で丁寧に把握し進めていく。
- ・異動のサイクルも個人の特性等を重視する。

申4号の解明交渉を終えました。

支社の企画業務が段階的に現業機関に移管されます。しかし、支社の企画業務は「非定型業務」という理由により、業務が移管される現業機関(各設備技術センター)の規模数を具体的な数字(出面数等)で示されないなど、不明慮な部分がありました。仕事は移管されますが、支社から現業機関にどの位の人数規模で異動があるのかが不明のままです。あるのかもしれないし・ないのかもしれない。全社員なのか・一部社員なのか。全くわかりません。

したがって、施策の内容を含めてもう少し全容を解明する必要があります。そのために、もっと具体的な「職場の声」を集約していく必要があると考えます。

本情報紙の右端のQRコードから「JR東労組東京地本HP」にアクセスできます。「お問い合わせ」に必要事項をご記入いただくことで、ご意見の投稿ができます。9月5日～7日には「地本・座談会」を開催します。組合員の参加はもちろんのこと、労働組合に未加入の方でも参加可能です。

働くみなさまの声を「JR東労組東京地本」までお寄せください。その声が「力」になります！！