



申14号「2023年度東京総合車両センター業務量等について」の申し入れ団体交渉を行う。その①

JR東労組東京地本は、東地申第14号「2023年度東京総合車両センター業務量等について」の申し入れ団体交渉を行いました。確認事項や主なやり取りは以下の通りです。

1. 新系列車両メンテナンスにおける、フラッグシップ職場としての東京総合車両センターの役割および将来展望を示すこと。

回答：安全で快適な車両の提供を基軸に、中長期的には長編成ステンレス車両をメンテナンスする総合車両センターと位置付けており、首都圏輸送を支えながら、CBM技術の中核的な役割を担っていくこととなる。

特徴点

会社：E235系のC保全をおこなっていることからフラッグシップ職場と言える。

組合：昨年、旧車両課がTKの4階に入ったが、メリット、デメリットなどはあったか？

会社：旧東京支社車両課(車両グループ)が4階に移転したことで現場(TK)とは連携しやすくなった。指令とのやりとりも田端在勤のサテライト勤務者がおこなっているので問題ない。

S&E構想に基づく職場であり、TKの役割は変わらないことを確認！

2. 2023年度の提案箇所体制は、前年度と比較して▲22とした根拠を示すこと。

回答：年間を通した平均的な業務量の基準として、1日当りの出面数(作業ダイヤ数)を示している。

特徴点

組合：職場の現状を伝えるが、会議などに作業者を抜かれてしまい、定例業務が追い付かない。

会社：要員が足りないという認識はない。

組合：要員の算出方法は示せないのか？

会社：算出方法を明らかにするつもりはない。

▲22名によって今の体制が大きく変わるものではないこと。

臨時入場などにも対応できる体制をとっていることを確認！



申14号「2023年度東京総合車両センター業務量等について」の申し入れ団体交渉を行う。その②

3. 装置科の空調接触器検修業務を委託する根拠を示すこと。

回答：グループ会社と一体となり、安全で快適な車両の提供と輸送品質向上の実現に向けて実施するものである。

▲22が業務委託に与える影響は極めて軽微であり

この業務委託による逆出向はないことを確認！

4. 定期検査や改造工事に必要な工程を確保し、業務量に応じた適切な要員配置とすること。

回答：必要な工程と要員は確保していく考えである。

特徴点

組合：車両の入場が午後なのにそこで1日のカウントにされると時間的に厳しい。入場時間の調整は職場から打診できるのか？

会社：他部署との調整も必要になるが、必要な要望はあげていただきたい。

非現実的なタクト、作業のラップ（重複）、不必要と思われるチェックリスト項目、

通電車の不具合など職場で発生している問題と、現場の声を訴える！

会社：要求は受けとめる。改善が必要と判断したら、会社からも指摘していく。

現状を把握したうえで

必要な箇所は改善を行っていくことを確認！



申14号「2023年度東京総合車両センター業務量等について」の申し入れ団体交渉を行う。その③

5.「車両関係社員のキャリアパス」を通じて「車両トータルマネジメント人材」の育成にあたり、東京総合車両センターの業務を通じたキャリアイメージを示すこと。

回答：車両関係社員のキャリアパスについては1人ひとりが具体的なキャリアパスを描き、新たなフィールドに挑戦し、幅広い経験と高い技術力を習得し成長していくことおよび、当社グループの技術力を更に向上していく事を目的としている。

特徴点

組合：確かに説明はあったが、メンテナンスの社員も企画業務を行っていただくというだけで、具体的なイメージがない。キャリアパスのイメージがでてこない。

会社：トータルマネジメント人材を目指してほしい。TKで学んだあとは、車両センターで活きた車両を学ぶことや、設計のスペシャリストを目指すなら技術アカデミーなどへの挑戦。面談の場で個人希望を伝えるとともに、公募制異動などにも挑戦していただきたい。

組合：統括センターや営業統括センターに組み込むという考えがあるのか？

会社：現段階では考えていない。

専門性の高い職種であり、現時点では統括センターや営業統括センターへの組み込みはないことと、社員の納得感の醸成について、労使の共通認識として取り組んでいくことを確認！

6. 大量退職期を迎えている中で、確実に技術継承を図っていくために、新規採用者を計画的に配属すること。
また、新規採用者数と退職者数の乖離を抑えるために、エルダー本体雇用を最大限活用し、
施工科にもエルダー社員を配置すること。

回答：新規採用者については、業務に必要な要員を配置していく考えである。また、再雇用については、エルダー社員就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組合：今回はTKの申し入れなのでそこに焦点を絞って議論したい。若年退職者がTKからも出ている現状や、新入社員の配属が少なく、現場としては危機感を感じているが、どう認識しているか？

会社：会社も車両職社員の確保について努力している。退職の現状についても把握しているが、東京総合車両センターだけをみると突出している感はない。現実問題として大きな危機意識はない。

現実問題の認識について乖離があるのではないか！



申14号「2023年度東京総合車両センター業務量等について」の申し入れ団体交渉を行う。その④

7. 退職者の再雇用先については、対象者と丁寧なコミュニケーションをとり、前広に提示すること。

回答：再雇用については、エルダー社員就業規則等に則り取り扱うこととなる。

特徴点

これまでと同様、現状を踏まえつつ、社員とコミュニケーションを図っていくことを確認！

8. フレックスタイム制の今後の運用方法について示すこと。

回答：引き続き、柔軟な働き方を実現させることにより、社員の働きがいの向上を図っていく考えである。

特徴点

組合：施工科に導入する考えはあるのか？

会社：施工科にフレックスはなじまないという認識である。作業ダイヤの組みなおしで対応できると考える。

現場では少なからず要望もあり、引き続き多様な働き方の実現に向けて努力します。

今回の交渉ではTKで実際に働く組合員にも出席していただき、職場現実や職場の声を会社に直接訴えることができました。

東京地本が都度開催している「組合員・意見交換交流会」や「柔軟な働き方プロジェクト」などでも、施策の内容と施策への向き合い方を議論をしています。

職場の声、忖度のない社員の本音を集め、交渉の場に立てることが労働組合の強みです。JR東労組東京地本にみなさまの力をお貸しください。