



6月8日  
東地申第70号

「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」

施設・電気部門における労働条件等に関する申し入れ 団体交渉を行う(その1)

1. 施設・電気関係における組織再編(設備技術センター新設等)については、効率化を目的とせず組合員一人ひとりが創意を発揮し自己の成長と新たな価値創造を行える業務体制を確立すること。また、安全や地域との関係を維持し、働きがいの向上・経営体質の強化を実現すること。

回答: 時代の変化に柔軟に対応するために、「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、お客さまに近い場所で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、これまでの業務分担を見直し、設備技術センターを設置する。

### 組 合

- ◆ 設備技術センターを設置することに対して、考え方に 変化はあるのか明らかにすること。
- ◆ 権限移譲により、スピーディーな業務執行体制を構築できると思うが、設備技術センター設立時は問題等があると考えている。ワーキンググループで業務を決めているが、実務担当者がワーキンググループに入れていないので現場の声を聞くこと。また、体制変更後、各グループ間のやり取りや効率的な働き方のためにワーキンググループを作るのか明らかにすること。
- ◆ 数か月間経過してからヒヤリングを行うのか明らかにすること。
- ◆ 社員一人ひとりの働きがいの向上とあるが、3系統融合してどのように向上するのか明らかにすること。
- ◆ 安全に関わることについてはこれまで通り、安全対策を確立すること。
- ◆ 権限移譲により現場の裁量となるが、首都圏本部電気ユニットがその裁量を覆すことあるのか明らかにすること。

### 会 社

- 社員一人ひとりが総力を発揮していくことを重視していく。効率的な業務執行体制の構築は使命としてあるが、自己の成長を図れるようにしていく。
- ワーキンググループで仕事の進め方を決めていた。必ず全社員のノウハウを取り込むのは難しいと考えている。体制変更により担務が変更になった場合は、必要なフォローを行っていく考えである。体制変更後のワーキンググループの設置についてはまだ、決めてはいないが、ワーキンググループの体制を組むかどうかは課題や実態に即して必要があるか否か判断していく。
- 実態把握は必要なので、意見交換会については行っていく考えである。
- 階層別に意見交換会をやったが、若手は色々な経験したいという声がある。不安というよりは設備の境界の部分や知識の向上や全体のレベルアップが図れると考えている。
- これまでと変わらずやっていく考えである。
- 首都圏本部としては、そのようになることを望んでいない。本部としても事前に情報を知得し、後戻りをすることのないように、電気ユニットとしてもみていく考えである。

2. 提案資料「別紙」提案箇所体制で示されている各現業機関における 1 日あたりの出面数における考え方を示すこと。なお、必要な要員は確保すること。

回答: 現業期間での柔軟な働き方推進の趣旨を踏まえ、現業期間における業務量については、年間を通した平均的な業務量の基準として、「変形等」の1日当りの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示している。なお、必要な要員は確保していく。



6月8日  
東地申第70号

『変革2027』の実現に向けた組織の再編について

施設・電気部門における労働条件等に関する申し入れ 団体交渉を行う(その2)

## 2項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>必要な要員は確保していく考えに変わりはないのか明らかにすること。</u></li> <li>◆ 施設電気職場では、1人の社員が必ずしも出面数が1とはならないが職場総体として見ているのか明らかにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <u>その通りである。</u></li> <li>➢ 個人のスキルや得手不得手、処理していくスピードに差があるので一人を出面数1という見方でなく、人の組合せを含めて総体として業務運営できる体制をつくっていく。</li> </ul>

3. 「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」第十条に基づき、安全上の教育・訓練を充実させること。また、「触車事故防止マニュアル」「運転取扱実施基準」「防災管理基準」「運転保安設備実施基準」のほか各保全標準、設計標準、関係各通達における安全の更なる向上をはかること。関係各通達については「触車事故防止マニュアル」「運転取扱実施基準」「防災管理基準」「運転保安設備実施基準」のほか各保全標準、設計標準に反映させ、各通達を廃止すること。

回答:引き続き、必要な教育・訓練は実施するとともに、安全性の維持・向上に努めていく考えである。なお、関係する規程・マニュアル・通達類については必要に応じて見直しを行う考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>必要な見直しとあるが、通達を基本の規程類にまとめる考えはあるのか明らかにすること。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <u>文書だけではわかりにくい部分があるのは把握している。安全文書の棚卸を年1回やっている。2021年度は18件通達を廃止している。安全に関わることなので、分かりやすくするために見直しを行う考えである。首都圏本部としても、課題を認識し取り組んでいる。</u></li> </ul>

4. 新設する設備技術センターにおける勤務の取り扱いについては、就業規則第7章ならびにフレックスタイム規程、現業フレックスタイムマニュアル、テレワーク・ワーケーション規程に則り取り扱うこと。

回答:勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>就業規則に則ることで良いのか明らかにすること。</u></li> <li>◆ 職場実態として、管理者や上司がフレクス制度を利用しないと若い社員が取得しにくい状況である。魅力のある職場づくりのためにも、ポスター等で利用促進を図ること。</li> <li>◆ <u>組織再編に伴い、宿直がある箇所は変形勤務なのか明らかにすること。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <u>規程で定めて職場の実態に合わせて運用をしていく。</u></li> <li>➢ 若い社員から「管理者の業務が多く大変」という声は聴いている。上司がモデルとなって魅力ある職場の実現のためにも、積極的にフレクス制度等の活用を現場に伝えていきたい。</li> <li>➢ <u>宿直がある箇所とメンテナンスセンター、保線、土木は変形指定である。(保線・土木の企画部門は除く)</u></li> </ul>



6月8日

『変革2027』の実現に向けた組織の再編について

東地申第70号

施設・電気部門における労働条件等に関する申し入れ 団体交渉を行う(その3)

## 4項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ フレックス制度の適用の社員に対する休日配置の変更の考え方について明らかにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 個人の働き方を優先した結果、フレックス除外で対応するのではなく、職場のコミュニケーションの中で保安要員としての自覚した運用で行っていくことを選択した。</li> </ul>

5. 設備技術センターのオフィスは、労働安全衛生規則第600条に基づき在勤者一人あたりの必要スペースを確保するとともに、衛生面の確保と十分な休憩場所を確保すること。安全配慮の観点から、休憩室等を超える夜間作業人数が発生した場合の取り扱いを設備技術センターごとに社内文書として具体的に定め周知をはかること。

回答:法令に基づき、必要なスペースは確保していく考えである。なお、引き続き必要な対応は行っていく。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>休憩スペースについては確保されているのか明らかにすること。</u></li> <li>◆ <u>休憩スペースが足りない場合の取扱いについて考えを明らかにすること。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <u>法令に基づき設計段階から必要なスペースを確保している。</u></li> <li>➢ <u>災害時などの場合には、休養室の数を超える可能性は否定できない。その際には、近隣のメンテナンスセンターやホテル等を想定している。文書で硬直的に縛るよりは、ケースバイケースで対応していく考えである。</u></li> </ul>

6. 就業規則第11章、第12章および労働安全衛生法における各省令等の定めにより、技術上の教育・訓練の充実をはかること。また、事業運営上必要な道路交通法上の運転資格、電気事業法、電気通信事業法の技術・技能資格については自己啓発だけに頼らず、経営の責任において資格者の養成を行うこと。

回答:引き続き、必要な教育・訓練は実施していくとともに、業務内容に応じた資格や免許取得については、必要により対応していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>教育・訓練の充実、習熟度はどのような基準があるのか明らかにすること。また、異常時に必要な技能を持ち合わせるためにも、7年育成プラン等の考え方はあるのか明らかにすること。</u></li> <li>◆ 数年前はペーパードライバーの講習をやっていたが、新体制で検討すること。</li> <li>◆ 希望しないと研修に行けないなど不平等があることから改善すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <u>異常時の初動対応がスムーズにできるのが理想である。融合の教育は継続して行う。事故時の初動対応で重要なことは現場の把握である。これまでの7年育成プランのスキルチェックシートを活用していく。</u></li> <li>➢ 自動車事故は増えている認識はある。従前よりは減っているが、運転や緊急自動車の講習についてはやり方を変えて行っている。</li> <li>➢ 必須の資格は新入社員研修で行っており、引き続き必要な研修は行っていく。</li> </ul>

その4に続く





6月8日 「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」  
東地申第70号 施設・電気部門における労働条件等に関する申し入れ 団体交渉を行う(その4)

7. 本施策の実施にあたっては、「労働条件に関する協約(令和3年10月1日締結)第1章第5条(事前通知)」に基づく通知にあわせて、労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条に基づき労働条件を明示すること。「就業の場所・従事すべき業務」「始終業時間・適用される勤務体系」については書面で明示すること。その際、組合員から求められた労働条件に関しては、会社が責任をもって発令前日までに明示すること。

回答: 施策の実施に際しては、各種法令及び就業規則に則り取り扱っているところである。

## 組 合

◆ 労働条件の提示は行うのか明らかにすること。

## 会 社

➤ 雇用条件、労働契約、就業規則等や事前通知、発令通知で示している。個々人の詳細については、書面では現実的でないことから、業務指示で行う。また、勤務体系は勤務指定で示している。

8. 設備技術センター発足後、明示した労働条件に変更が発生する場合は「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」第2条(労働協約の遵守義務)及び第18条(団体交渉事項)に基づき、JR東日本輸送サービス労働組合東京地方本部に提案を行うこと。

回答: 提案については、会社が必要と判断した場合において実施することとなる。なお、その際は「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱うこととなる。

## 組 合

◆ 労働条件の変更は、出面数に変動が生じなくても、設備更新に伴う工事量の増大や保全体系の大幅な変更が生じる場合は、提案すること。

## 会 社

➤ 工事量の増大や保全体系の見直しについては出面数の変更がなくても重要なことなので提案するが、全てが提案できないため、貴側からの申し入れなどにより、議論を深めていきたい。

9. 本施策の実施日が決定した段階で、乗務員区及び車両センター、駅等と同様にJR東日本輸送サービス労働組合東京地方本部へ実施日の提案を行うこと。

回答: 本施策においては、実施日が決定した段階で伝えたところである。

## 組 合

◆ 実施日はいつか明らかにすること。

## 会 社

➤ 6月22日である。

10. 本施策の実施以降も、更なるエンゲージメントの最大化、柔軟な働き方の推進を進めるとともに、働きがいと社員と家族の幸福の実現に向けて取り組むこと。

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と、生産性向上による経営体質の強化を通じて、安全・サービスレベルの向上等、「変革2027」の実現に向けて取り組んでいく考えである。

## 組 合

◆ 今回、ワーキングで新体制を議論してきているが、会議に出席していない現場長が覆すために「やりがい」に繋がらない。権限移譲も同様であり、職場がギクシャクしては意味がない。

## 会 社

➤ 現場長は、総体としての判断で進言したと思う。しかし、覆す理由が伝わっていないのは良くない。コミュニケーションが図れる、風通しの良い職場をめざしていく考えである。