



3月29日
東地申
第33号

「『変革2027』の実現に向けた 組織の再編について」に関する説明申し入れ (電力関係) 団体交渉を行う (その1)

(共通)

1. 電力系統の融合について施策の目的と展望を具体的に明らかにすること。

【会社】時代や環境の変化に柔軟に対応し、変革をスピードアップさせるために仕事と組織を見直すものであり、働きがいの向上や経営体質の強化を実現していく。

| 組 合 | 会 社 |
|---|--|
| <p>◆施策の大きな目的と融合の大きな目的、今後の展望を明らかにすること。</p> <p>◆将来展望が良くわからないので、具体的にすること。</p> <p>◆融合後の社員の割合を示すこと。また、軸足をつくる期間を明らかにすること。</p> <p>◆異常時の体制について初動体制考え方を示すこと。</p> | <p>◎会社を取り巻く環境が大きく変わる中、万全な会社体制を目指すためである。専門分野から様々な分野を携わることで、これまでの知識を活かし、軸足として活躍してもらいたい。また、活躍フィールドを提供することで、離職者防止にもつながると考えている。</p> <p>◎組織の再編にあたり、多系統の必要な経験や知識、業務能力が必要である。必要な研修は行っていく。</p> <p>◎バランス等を考えて判断する。今は、言えない。軸足については、7年を目安として考えている。</p> <p>◎異常時はケースバイケースで対応となる。組織が1つになることで、スピード感が出ると思う。</p> |

2. 今回の施策実施に伴い、電車線・配電・変電を融合した安全教育及び指導に対する会社の考え方を具体的に明らかにすること。

【会社】引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|---|---|
| <p>◆3系統の考え方を合わせなければならないので、必要な教育とは何かを明らかにすること。</p> <p>◆OJT教育だけでは不足である。現場での訓練を行うこと。また、感電事故防止についての具体的な教育を行うこと。</p> | <p>◎安全教育・指導、感電事故防止がメインとなる。また、コンプライアンスも入る。安全は、人によって変わるものではない。</p> <p>◎新たな職場での議論となる。必要な訓練・教育は行っていく。カリキュラムなどは今後各系統で行っていく予定である。</p> |

(その2へ続く)



3月29日
東地申
第33号

「『変革2027』の実現に向けた 組織の再編について」に関する説明申し入れ (電力関係) 団体交渉を行う (その2)

(その①から続き)

3. 組織再編で電力融合したことにより安全性が高まるのか具体的に明らかにすること。また、融合化における安全性の低下に対する教育及び指導と作業体制について具体的に示すこと。

【会社】重複する手続きや調整業務を解消し、設備管理や技術検討、判断業務に注力すること等で、安全および技術力の維持向上を図っていく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆技術力が維持・向上できる根拠を明確に示すこと。 ◆人に対する安全について考えを示すこと。また、3系統が1つになることで訓練や教育の量が増えるので、どのように行うのか示すこと。 <p>3系統の融合することで安全性の低下を懸念する!</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◎各系統の幅広い知識を習得することで、維持できると考えている。 ◎目的を持って訓練を行うことは重要であると考えている。引き続き、技術力の維持・向上するための必要な訓練や教育は行っていくが、現場に出る機会を増やすようなことは考えていない。 |

4. 安全指導グループの業務運営について、3系統の経験者をそれぞれ配置し、3名以上での体制での運用を考えているのか明らかにすること。

【会社】業務に必要な要員は確保していく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆3系統の配置について、考えを明らかにすること。また、区所によって安全レベルが偏らないように適材適所での配置を行うこと。 ◆3系統の融合に向けて、安全指導教育は行っているのか明らかにすること。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎今のところは決まっていない。経験に裏付けされたことが考えられる。箇所全体を見て配属を考えていく予定である。 ◎現段階では行っていない。今後、体制を考えていくことになる。 |

5. 各設備技術センターのごとの特情教育を実施する考えはあるのか明らかにすること。

【会社】引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆具体的な特情教育・訓練を明らかにすること。また、誰がいつ、教育を行うのか明らかにすること。 ◆教育・訓練は合同で行うのか明らかにすること。 | <ul style="list-style-type: none"> ◎教育・訓練対象者に対して組織再編後に行うこととする。教育は、安全指導科長・所長・副所長が対応することになる。 ◎ケースバイケースで考えている。 その3へ続く |



3月29日
東地申
第33号

「『変革2027』の実現に向けた 組織の再編について」に関する説明申し入れ (電力関係) 団体交渉を行う (その3)

(その②から続き)

6. 昼間帯の設備巡回(外線関係)について、建築限界に立ち入らないという建築限界は線閉作業の基本とする考え方に変わりはないのか明らかにすること。

【会社】作業等の安全については、「触車事故防止手引き(施設電気編)」等に基づき確保していくとともに、必要な保安体制を構築するために引き続き指導していく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|-----------------------------------|-----------|
| ◆3系統が融合しても、今まで通りの考えで良いのか明らかにすること。 | ◎その通りである。 |

7. 昼間帯の設備巡回(外線関係)について、設備環境に応じた歩行ルート図を施策実施時期の6月までに作成する考えはあるのか明らかにすること。

【会社】既存の資料を活用しながら、必要に応じて整備する考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|---|--|
| ◆資料等は整備されているが、系統によって異なっているので、どのように対応するのか明らかにすること。 | ◎職場での運用で既存のものを使用してもらうが、整備する必要があると認識している。 |

8. 昼間帯の設備巡回(外線関係)について、セイフティーカードによる保安体制の構築と、箇所長の承認にて作業を実施する体制に変更はないのか明らかにすること。

【会社】現時点で変更する考えはない。

| 組 合 | 会 社 |
|--|---|
| ◆セイフティーカードについて、電車線、配電で乖離がある。どのように対応するのか明らかにすること。 | ◎様式が異なっていることは認識している。フォーマットについては、検討しているところである。 |

10. 運転適性検査、医学適性検査に適合していない社員について設備技術センターにおいて線路内作業、線閉・停電責任者等についてどのように扱うのか明らかにすること。

【会社】引き続き、定められた規程類に則り業務を行うこととなる。

★組織変更になっても、任務が変わるものではないことを確認!

※9項については、今後の議論に関係してくるため、後ほど議論することにしていきます。

その④へ続く



3月29日
東地申
第33号

「『変革2027』の実現に向けた 組織の再編について」に関する説明申し入れ (電力関係) 団体交渉を行う (その4)

(その③から続き)

11. 夜間作業実施時の作業承認書の作成などの安全ルールに関して、変更点はあるのか明らかにすること。

【会社】現時点で変更する考えはない。

| 組 合 | 会 社 |
|--|---|
| ◆系統において、色分けが異なっている。今後、どのようにするのか明らかにすること。 | ◎現在、 施策とは別に京葉車両センター感電対策で 、安全指導と議論を行っており、書式については別途検討していく。 |

12. 事故発生時の保安体制の構築について、どのようになっているのか具体的に明らかにすること。

【会社】引き続き、必要な保安体制を構築していく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|--|--|
| ◆保安体制は非常に重要になる。具体的にはどのようになっているのか明らかになること。3系統が融合することで、保安体制などをどのようにするのか明らかにすること。 | ◎電気全社員に周知した2021年10月21日に発出した通達、東電企第347号が基本である。今後も作業を行う際には抑止を行ってから行うことに変わりはない。安全を確保することが大前提となる。異常時はケースバイケース。現地責任者の判断となる。 |

13. パートナー会社との合同での復旧時の考え方に変更はあるのか明らかにすること。

【会社】現時点で変更する考えはない。

★組織変更になっても、変わるものではないことを確認！

14. 設備事故時の異常時緊急呼出しの考え方について具体的に明らかにすること。

【会社】引き続き、当社およびパートナー会社が協力して対応することとなる。

| 組 合 | 会 社 |
|--|---|
| ◆現段階で、異常時の連絡体制をどのように考えているのかを明らかにすること。 ◆パートナー会社との関係もあることから、首都圏本部で緊急呼出しなどを構築すること。 | ◎基本的に変わらない。メンテナンスセンターがなくなるので、サブワーキングで検討している段階であるが一報は保全の副長としていく考えである。発足時までには整えていく。 ◎新しい職場で対応し、偽装請負にならないように注意する。 1項から8項、9項から14項まで終了！ |

安全！安心！魅力ある職場づくりのために！ 今後も説明交渉を進めていきます！



4月20日 『変革2027』の実現に向けた組織の再編について』に関する解明申し入れ（電力関係）

東地申第33号

第2回団体交渉を行う（その1）

<冒頭、第1回交渉で議論した12項について、再度会社の認識を確認する>

組合

◆前回の交渉で、保安体制について会社は通達で行うと回答した。これまで、この通達に関する労使議論は行われていない。保安体制の基本が変わったのであれば提案すべきだ。会社の認識を再度確認したい。

会社

◆指摘の内容は認識の違いである。基本は触車事故防止手引などの規程類があり、それに則って作業を行う。

回答修正、触車事故防止手引に則って、保安体制を構築して作業を行う！

4月18日の東地申第32号解明交渉(信号通信関係)では、労働条件である業務量が示されず不誠実交渉を通告し交渉を中断しました。東地申第33号交渉は、これを踏まえて会社が業務量を示すという前提で開催を行いました。

<15項から議論再開>

15. 品川電力設備技術センター総務グループにおける「年間を通した平均的な業務量の基準」および「年間を通した業務の繁閑」を具体的に示すこと。

回答: 現業機関での柔軟な働き方推進の趣旨を踏まえ、現業機関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」「交代」「乗務員」の1日当りの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示すこととする。なお、上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、一般社員が管理者の業務を行う場合がある。また、業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定(出面数や勤務種別の変更)することとする。

組合

- ◆どのような業務内容があるのか具体的に示すこと。
- ◆「年間を通した平均的な業務量の基準」とは、どの年度に合わせているのか。
- ◆閑散期はないのか。
- ◆契約がウェイトを占める中で、品川電力設備技術センター総務Gでどれだけの契約数を見込んでいるのか。
- ◆何を根拠に3つの電力設備技術センターで業務を振り分けるのか示すこと。
- ◆年間の契約数、竣工数の実績を技セ毎に示すこと。

会社

- ◆チェック・編成・支援。具体的には、契約、資材、物品管理、被服、業務費管理、文書管理、社印管理、勤務、所内庶務。
- ◆直近の2021年度を基準としている。オリパラ工事の輻輳が落ち着きコロナの影響がある程度反映された。総務業務については増減は少ない。
- ◆事務業務変革プロジェクトで役割分担を行い、年間を通じて業務を行っている。
- ◆件数は発注の仕方によって変化するので、この場での議論にはそぐわない。
- ◆现阶段の電車線・配電・給電・我孫子の各技セの総量を振り分ける。特定の箇所に偏ることは望ましくない。
- ◆示すことは可能と考える。

業務量が示されない!! 労働条件が示されない!!

これでは私たちの働く職場の姿が全く分からない!!

次回交渉で、各技セ毎に毎月の一般工事の契約数・竣工数について示す事とし、15項継続で整理!



4月20日 『変革2027』の実現に向けた組織の再編について』に関する解明申し入れ（電力関係）

東地申第33号

第2回団体交渉を行う（その2）

16. 品川電力設備技術センター安全グループにおける「年間を通した平均的な業務量の基準」および「年間を通した業務の繁閑」を具体的に示すこと。

回答：現業機関での柔軟な働き方推進の趣旨を踏まえ、現業機関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」「交代」「乗務員」の1日当りの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示すこととする。なお、上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、一般社員が管理者の業務を行う場合がある。また、業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定(出面数や勤務種別の変更)することとする。

組合

◆業務内容は

- ◆年間計画で教育時期が定められていると思うが、その時期は繁忙期なのか。
- ◆安全パトロールの回数と一般社員の参加の有無を示すこと。
- ◆業務でウェイトが大きいのは何か。
- ◆ウェイトが大きいのであれば、業務量を示すべき。
- ◆施策実施まであと1か月だ！計画を示すべきだ！

会社

◆安全指導、安全パトロールの計画策定と実施、安全に関するマネジメント・教育。その他として保護具や防具の耐圧試験や配備の計画。それ以外は安全に関する内容。

◆教育をやる時期は、繁であると考えている。

◆2021年度、電車線では8回。管理者が出ることが多いが一般社員も出る。この文化は継承していく。

◆教育が最たるものである。

◆実績は可能だが、将来的なものは難しい。

◆新しい組織になってから決めるものもある。将来予想は交渉の場で示せるものではない。

施策まであと一か月にも関わらず業務量が示されない!! 労働条件が示されないのは労基法違反であり経営責任だ!!

次回交渉で、各系統の教育の実績(回数または日数)について提示されることを受けて、16項継続で整理!

17. 品川電力設備技術センター企画グループにおける「年間を通した平均的な業務量の基準」および「年間を通した業務の繁閑」を具体的に示すこと。

回答：現業機関での柔軟な働き方推進の趣旨を踏まえ、現業機関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」「交代」「乗務員」の1日当りの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示すこととする。なお、上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、一般社員が管理者の業務を行う場合がある。また、業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定(出面数や勤務種別の変更)することとする。

組合

◆主な業務内容は。

◆企画Gが行ってきた教育の実績を、各技セ毎に示すこと。

会社

◆実行計画・組織目標等の策定、部外関連の窓口、技術開発や業務研究の支援・指導、コンプライアンスに関する対応、各種教育・訓練計画の策定、システム関係の対応、その他職場内の運営に関する支援(無線管理や表彰など)。

◆次回交渉で示す。

次回交渉で、各技セの教育の実績の提示を受けて、17項の議論を継続することを確認!

6月の施策実施まで残された期間はあとわずか! 先が見通せないままの施策実施は認められない!