



9月21日開催 東地申第4号

【その1】

『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ(車両関係) 団体交渉を行う！

1. 組織の再編により、安全や車両品質、異常時対応力が向上する施策とすること。また、社員の働きがいが向上する施策とすること。

(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」を通じて、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

- ◆本施策の目的を明らかにすること。
- ◆安全や車両品質、異常時対応能力は向上するのか明らかにすること。
- ◆現場主体になるということは具体的にどういうことか。
- ◆安全についてはどのように向上するのか。
- ◆E231系のSIVの故障が多く発生している。他の車セでも同様の故障が多発生している。修繕計画が立てにくい状況であるが、今後は首都圏本部で対応するのか。
- ◆働きがいの向上とあるが、会社の考える働きがいの向上とは何か明らかにすること。
- ◆色々なことをやりたい人、メンテナンスを極めたい人などそれぞれだ。社員がどうなりたいかを把握しながら行なっていくべきだ！
- ◆生産性の向上とあるが、労働密度が上がる。疲弊するような施策にはするべきではないことは指摘する！
- ◆全社的に離職者が多い。車両系社員も離職している！離職率が上がらないようにすること！
- ◆計画科との兼務者が現場に入り、怪我などが増えている。多様な業務をすることになると、余計に久しぶりの作業が発生しリスクは高まる。作業者は意識するが、会社として管理をするべきだ。

組合

- ◆組織の再編により、安全や車両品質、異常時対応力を向上させることである。
- ◆安全と異常時対応力を向上させていく。車両故障についても、支社や本社で調整していたものを、現場主体で発信することでスピード感をもって対応できるようになる。
- ◆今まで車両故障の報告を支社などが調整していたものを、直接関係箇所に故障情報を発信するようになる。また、メーカーと共に原因究明を現場でできるようになると考えている。
- ◆技術基準を統一することで、安全や品質は向上すると考えている。今後は営業線のサポート、例えば、派出の教育や乗務員へ処置方法を事前周知するなどの取り組みを行う考えだ。
- ◆SIVについては基本的に総合車セで対応するが、この件は旅客への影響が大きいので、首都圏本部や本社も対応する考えである。
- ◆働きがいの感じ方は人それぞれであるが、業務の移管により多様な業務ができ、社員の成長と働きがいの向上につながると考えている。
- ◆業務の移管によって、一時的に労働密度が濃くなると考えているが、必要な要員の確保をしていく考えである。
- ◆一概に兼務だからではないが、背後要因の一つだ。物損事故が多いことは認識している。特に、3H(初めて、変更、久しぶり)の時に多い。撲滅運動を行なっている。

会社



9月21日開催 東地申第4号

【その2】

『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ(車両関係) 団体交渉を行う！

2. 組織の再編により、企画部門の業務が現業機関に移管され業務量が増加することから、現場の負担が増大しないように必要な要員を確保すること。また、東京総合車両センターの要員体制を示すこと。

(回答) 業務に必要な要員は引き続き確保していく考えである。

◆企画業務が移管されるが、業務量が増えるのか明らかにすること。

◆東京総合車両センターの要員体制を示すこと。

◆体制の変更となることから、提案をするべきだ! **対立!**

組合

◆業務量は一定程度増えるが、必要な要員は確保していく考えである。 **確認!**

◆要員体制の示し方は難しいが、人数規模はTKで500名規模だ。

◆企画業務は非定型かつ定量的なものではないので、別途提案はしない。一部、支社社員がTKへ異動することもある。

会社

3. 「車両関係社員のキャリアパスについて」の目的を明らかにし、車両職のライフサイクルがどのように変更されるのかを具体的に示すこと。また、組織再編後の人事異動については、これまで行ってきたマザーベースである総合車両センターと車両センターとの技術交流の考え方を残すこと。さらに、異動にあたっては本人の希望や生活状況を勘案し本人が納得を得られるものにする。

(回答) 車両関係社員のキャリアパスについては一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が目的となる。なお、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。

◆「車両関係社員のキャリアパスについて」の目的を明らかにすること。

◆総合車セ・車セ・首都圏本部、様々なところに異動するのか明らかにすること。

◆現在と変わるところは何なのか？今まで曖昧であった在籍年数や職制の目安を示したということか？

◆7年で一人前になるということか？

◆3カ月の人事交流では技術技能は深められないと考えているが、目的を明らかにすること。

◆キャリアパスによって人事異動の考え方に変更はあるのか明らかにすること。

◆総合車両センターと車両センターとの技術交流については残すこと。

組合

◆車両に携わる仕事としてメンテナンスだけではなく、車両関係に付帯する契約業務や設備、予算管理などがあり、様々な業務を担ってもらうことだ。

◆目指すのは車両をトータルマネジメントできる人材だ。その知識が車セにあれば車セに異動し、首都圏本部にあれば首都圏本部に行って習得する。異動については今までと同様である。

◆そうだ。キャリアパスを今回明確に示した。

◆一通りメンテナンスできるようになるのが7年程度だ。

◆人を知り、他職場の雰囲気を知り、視点を広げることが目的として3カ月の人事交流も行なっている。

◆人事異動の考え方は変わるものではない。

◆現時点では総合車両センターと車両センターとの技術交流について廃止する考えはない。 **確認!**

会社



9月21日開催 東地申第4号

【その3】

『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ(車両関係) 団体交渉を行う！

4. 技術技能継承が確実に継承されるフィールドを各現場で構築し、車両メンテナンスのエキスパートの育成を行うこと。

(回答)様々なフィールドを経験しながら、車両に係る技術・技能を習得し、車両をトータルなシステムとして把握できる人材を育成する考えである。

- ◆技術技能継承について考え方を明らかにすること。
- ◆マニュアルを統一していくとあるが、数値で表せないものはどうするのか、また、判断は誰が行うのか。さらに、責任の所在を明らかにすること。
- ◆教育はエキスパートが教育するべきだ。技管の指導担当が行なっていくべきだ。
- ◆TK では、新人に2年目の人が教育している。その道のプロが行うべきだ。新人教育は仕事を教えるだけではなく、人間教育の場でもある。

組合

- ◆今後も現場で技術継承できるようにしていく。
G会社に移管している業務は、グループ会社と協力して行なっていく。**確認!**
- ◆数値で表すことは難しいが大切だ。ヒューマンエラーを防いだり、品質を保つためには重要である。誰の責任かとなれば管理者となる。
- ◆知識がある人が教えることが大切だ。
- ◆しっかり教えることが大切だ。管理者には話をしていく。

会社

5. 首都圏本部のモビリティ・サービスユニット(車両)が東京総合車両センター内に設置されるが、要員体制を示すこと。また、企画部門の業務と現業機関の業務を混同させないこと。さらに、指揮命令系統はこれまで通りとすること。

(回答)業務に必要な要員は引き続き確保していく考えである。なお、指揮命令系統については就業規則等に則り取り扱うこととなる。

- ◆モビサ(車両)の要員体制を示すこと。
- ◆TKとモビリティ・サービスユニット(車両)が同じ場所となるため、業務の混同を行わないこと。また、指揮命令系統はこれまで通りとすること。

組合

- ◆人数規模は40名程度である。**確認!**
- ◆指揮命令系統・業務の棲み分けはしっかりと行なっていく。

会社

6. 実施時期を2022年10月と2023年6月に分ける理由を明らかにし、実施時期までに納得感を得られる社員説明を行い、社内外にも組織再編を周知し、万全の準備を整えてから実施すること。

(回答)各現業機関に移管する業務量等を考慮したものである。また、これに伴う必要な周知は行っていく考えである。

- ◆時期を2つに分ける理由を明らかにすること。
- ◆メーカーやG会社などの社外にも周知を行うこと。
- ◆規定類の表記の変更はするのか。
- ◆社員説明会で具体的ににならないことから、再度社員説明会を行うこと。不安を煽るだけになっている!

組合

- ◆業務量を勘案して2回に分けたものである。
- ◆社外へは9月中に支社総務課から周知する。
- ◆10月1日に間に合うよう準備をしている。
- ◆現時点で再度社員説明会を行う考えはない。疑問があれば管理者に問い合わせさせていただきたい。

会社

7. 施策実施以降、業務量や要員の変化が発生した場合は JR 東日本輸送サービス労働組合に提案すること。

(回答)これまでと同様に取り扱う考えである。