



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年3月17日 No.872

『『在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて』 に関する申し入れ』の団体交渉を行う！（3月12日開催）

「変革 2027」の実現に向けて

1. 入社7年目までの育成プランにおける成果と課題を明らかにすること。

（書面回答）これまでの世代交代を踏まえて、計画的な社員の育成を行ってきた。なお、現場感覚と技術的な判断にもとづいた線路メンテナンスの運営のため、引き続き適切な設備管理や修繕計画の策定ができる技術者育成に注力するとともに、業務における実践とその支援体制を整備していく。

【組 合】成果と課題を具体的に示すこと。

【経営側】成果は入社7年目である程度の育成ができていない社員もいる。技術育成シートにより、社員の苦手なことを個別にシートを用いて確認し、成長させていくことが課題である。

【組 合】経営側がいう現場感覚とは何か。

【経営側】現場の設備状態を把握することだと考えている。

2. 入社7年目以降の社員に対する技術力向上に資する教育の成果と課題を明らかにすること。

（書面回答）現場感覚と技術的な判断にもとづいた線路メンテナンスの運営のため、引き続き適切な設備管理や修繕計画の策定ができる技術者育成に注力するとともに、業務における実践とその支援体制を整備していく。

【組 合】成果と課題を具体的に示すこと。

【経営側】専門性を高めていくのが入社7年目以降だと考えている。その中で成果として、世代交代前までは維持管理であったが設備故障が減少していること。課題は専門性や多様性もある中で牽引していく社員になってもらうことや、活躍してもらうためにブラッシュアップしていくことだと考えている。

【組 合】設備故障が減少してきていることは理解できる。一方で様々なフィールドで業務を行っているが故に、基礎を理解しないまま工事設計等を行っている社員もいる。結果、材料の間違いや現場とマッチしない設計をする事象なども課題と言える。

3. 本施策を実施し、どのように技術力の向上を図っていくのか明らかにすること。

（書面回答）柔軟な働き方による多様な業務を経験することにより、技術力の向上につながると考えている。

【経営側】設計など、現場が分かっていないのが問題であり、今回はメンテナンスグループと工事戦略グループがチームで行うことにより、一連の流れが分かることで技術力向上につながる。また、特殊分岐器など、他のセンターに熟知している社員がいる場合、その社員と一緒に分岐器を見ることができたり、取り扱いについて教えてもらえるようになることである。

4. 「意欲的に成長できる環境づくりに取り組む」とあるが、具体的な取り組み内容を明らかにすること。

(書面回答) 業務の融合により、連携した業務遂行や変革業務、新たな価値の創造といった企画業務に参画する等、誰もが業務の幅を広げ、様々なことに挑戦できる環境を構築していく。

【組合】「意欲的成長」とは、どのような意味か。

【経営側】自分たちの課題などの意見を発意して、業務につなげていくことである。

【組合】様々なことにチャレンジすることは否定しないが、しっかり技術力をつけるために基礎を学びたいという社員もいる。

【経営側】そこも大事な部分だと思う。

5. 本施策を実施することで新たに外向が発生するのか明らかにすること。

(書面回答) 社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【組合】一部認定線区の拡大とあるが、新たな外向はあるのか。

【経営側】認定線区の基準や考え方は変わらない。具体的には各本部、支社でつめていく。

6. 保線部門における離職防止に向けた考え方を明らかにすること。

(書面回答) 広範囲で柔軟な働き方を可能とすることで、やりがいや能力の向上につなげていく。

【組合】この5年間で、どのくらいの離職があったのか。

【経営側】年に数十人離職しており離職防止が課題である。対策としては家庭や業務のやりがいなどの理由もあり、様々な方面から対策を考える。社員の挑戦意欲や活躍フィールドを用意することが今施策の一環でもある。制度改正を通じて働きやすさなど、引き続き検討していく。

【組合】様々なチャレンジができなかったから離職につながっているように聞こえる。しっかり本人希望や考えを踏まえた中で、考えていくことが大切である。

「将来ビジョン実現に向けた組織の見直し」

(1) 現業機関の見直し

1. 「広範囲に挑戦し活躍できる風土と環境の構築」とあるが「風上」の具体的な内容を明らかにすること。

(書面回答) 職場における社員同士の関係性や職場の雰囲気など多岐に亘るものである。

【組合】「風土」が指している意味は何か。

【経営側】職場の雰囲気やマインドのことである。

2. 「広範囲に挑戦し活躍できる風土と環境の構築」とあるが「環境」の具体的な内容を明らかにすること。

(書面回答) 職場における働き方や業務内容などの多岐に亘るものである。

【組合】「環境」が指している意味は何か。

【経営側】設備的なことや働き方、制度のことである。

3. 「広範囲で柔軟な働き方を可能とすることで、やりがいや能力の向上に繋げていく」とあるが、施策を実施してどのように「やりがい」や「能力向上」に繋がるのか具体的に明らかにすること。

(書面回答) 業務の融合により、連携した業務遂行や変革業務、新たな価値の想像といった企画業務にも参画する等、社員が業務の幅を広げることである。

【組合】施策を実施して「やりがい」「能力向上」に、どのようにつなげていくのか。

次に続く

【経営側】発意による企画等がやりがいの向上につながると考えている。また施策も同様である。
やりたい社員が実現できるために「基礎の力を付けたい」「このようなことをやりたい」など、本人と意見交換をしながら決めていく。

【組合】仕事のやりがいは社員それぞれである。社員個々の考えを聞きながら進めていく必要がある。

【経営側】施策を実施してやりがいが無くなってしまふことは目的と違ふ。社員と普段的なコミュニケーションをしっかりと取っていきたい。

4. 保線設備技術センターの業務内容を具体的に明らかにすること。

(書面回答) 本部・支社内の保線業務全般を推進することとなる。

5. 保線センターの業務内容を具体的に明らかにすること。

(書面回答) 設備管理や運転取扱、契約、現場対応等、エリア保守の責任と権限を担うこととなる。

【組合】4項とともに、従来から変更になる業務はあるのか。

【経営側】基本は従来通りの業務を行う考えである。名称は変わるが業務は大きく変わらないと考えている。

6. 保線センターに「企画安全G」と「計画推進チーム」を設置する理由を明らかにすること。

(書面回答) メンテナンスGと工事戦略Gを計画推進チームとして融合し、一体となってPDCAサイクルを回すことでメンテナンスレベルを向上させていく考えである。

【組合】なぜ「企画安全G」と「計画推進チーム」の2つにしたのか。

【経営側】メンテナンスGと工事戦略Gはつながっている部分があり、調整が発生している。教育を一緒に行うなど、各Gがやっていることを1つにすることが良いと判断した。

予算担当は従来の各保線センターに担当を置く考えである。

7. エリアセンターの変更される業務内容を具体的に明らかにすること。

(書面回答) エリアセンターは、従来通り、主に認定線区に対する保守の管理業務を行うものである。

【組合】「変更する業務はない」ことを確認する。

8. 「エリアセンター」と「BASE」の違いを明らかにすること。

(書面回答) エリアセンターは主に認定線区に対する保守の管理業務を行い、BASE は保線センターのサテライト機能として、必要により配置していくこととなる。

【組合】サテライト機能とは何か。

【経営側】基本的に BASE は計画推進チームになることから工事業務とメンテナンス業務をやるチームが BASE として入る。場所は支社が決める。出先の拠点として台風が接近した場合など、警備や巡視の際に休憩箇所として使える場所のことである。

【組合】詰所という考えなのか。

【経営側】計画推進チームを BASE に置く場合もあるが、具体的には各本部、支社で考えていく。

9. 「エリアセンター」と「BASE」の設置基準を明らかにすること。

(書面回答) 具体的な配置は本部・支社で定めることとなる。※回答通りで基準は持っていない

10. 保線センターが持つ「エリア保守の責任」の具体的な内容を明らかにすること。

(書面回答) 設備管理や運転取扱、契約、現場対応等を行うことである。

11. 保線センターが持つ「エリア保守の権限」の具体的な内容を明らかにすること。

(書面回答) エリア保守の責任を果たすための権限である。

【組合】10項とともに「責任」「権限」を委譲することで、スピーディーに業務が行えるのか。

【組合】 決済など保線技術センター所長が行っていたが、組織が変わることによりタイムラグが発生し、決済がもらえなくなる場合はどうするのか。スピーディーにできていたのが遅くなるのは施策の目的と違ってくる。

【経営側】 保線技術センター所長が行っていたものを保線センターで完結できるようにする。従来と変わらないようにしていく考えである。

(2) 業務の融合と連携

1. 「業務の融合により、連携した業務遂行や変革業務、新たな価値の創造といった企画業務に参画」とあるが「変革業務」の具体的な内容を明らかにすること。

(書面回答) スマートメンテナンスの推進、機械化施工の推進、軌道構造の強化などである。

【組合】 業務としての「変革業務」とは何か。

【経営側】 従来の業務で「できなかったことを変えること」や「課題を解決すること」であり、具体的な業務のことではない。

2. 「新たな価値の創造といった企画業務」の具体的な内容を明らかにすること。

(書面回答) システム・アプリケーション開発やその展開、保守業務策定・制度設計といった技術支援、海外鉄道コンサルティング業務等、新たな価値の創造に関与する業務である。

【組合】 企画業務となると、新たに研修や出張が増えていくことが懸念される。

【経営側】 「アイデアを持ち出していこう」ということが主旨である。必要に応じてDXなどの専門知識の研修はあるが、今より業務を増やすことは考えていない。プロジェクトの推進は個人の想いを具現的できる組織にしている。

3. 「柔軟に専門チームを編成」とあるが「社員の指定」は誰が行うのか明らかにすること。

(書面回答) 社員の発意や希望、適性等により総合的に判断する考えである。また、取り組み内容に応じて、様々なグループやチームの社員で構成することになる。

【組合】 社員の指定は誰が行うのか。

【経営側】 保線技術センター所長となるが、所長だけの判断ではなく、社員と身近にいる保線センター所長が意見やコミュニケーションを取っていくようになる。

【組合】 社員の希望を聞くのは年1回の面談になるのか。

【経営側】 それでも良いし、普段のコミュニケーションでも良いと考えている。進め方は地方によって違う。地方ごとに検討する。

【組合】 普段からコミュニケーションを取っているのか疑問がある。いきなり「プロジェクトに参加してください」となることも考えられる。家庭状況など希望を聞くタイミングもあるのか。

【経営側】 希望を聞くタイミングは特にない。地方の特情を見て行っていく。これまで以上に現場長には環境や特性を把握し、コミュニケーションを取っていくようにしていく。

4. 「専門チーム」を担う社員は、保線センターで担務を持ちながら専門チームの業務を行うのか明らかにすること。

(書面回答) 社員とコミュニケーションを取りながら、状況により判断する。

【組合】 「専門チーム」に入る社員は担当業務を持ったり、持たなかったりする場合もあるのか。

【経営側】 「専門チーム」の状況にもよる。1週間ほどで終わる場合もあれば、月単位で行う場合もある。担当業務を持ったり、持たなかったりすることもある。

【組合】 「専門チーム」をつくる、つくりたいは社員の声によるものなのか。

【経営側】 例えば保守困難箇所など「専門チーム」でやろうとなればつくれる。

次に続く

5. A保線センターからB保線センターに「担務変更」になる場合、本人への周知期間の考え方を明らかにすること。

(書面回答) 箇所により業務量、業務内容等が異なるため、一律に示すことはできないが、就業規則に則り取り扱うこととなる。

【組合】 今後、発令行為が無くなるが、従来の発令の考え方を踏襲するのか。

【経営側】 発令は無くなるとはいえ、社員の生活設計は配慮する考えである。担務表などを何ヶ月前に出すなどは無い。

【組合】 乱暴に言えば3日前、5日前に社員に対して担務の変更も指示できるとなるが、社員本人への周知はどう考えているのか。

【経営側】 現状より悪い形にはする考えはないが一概には言えない。生活設計を配慮しながら行う。エンゲージメントが悪くなり、離職してしまうということでは困る。社員個人のことなど、状況を見ながら担務変更を行っていく。

6. 現在の認定線区における成果を明らかにすること。

(書面回答) 保守業務をパートナー会社へ移管し、JRは保守の管理を行うことにより技術的な判断業務に従事することで、業務の効率化や技術的判断能力の向上等につながっていると考えている。

7. 現在の認定線区における課題を明らかにすること。また、課題解決に向けた今後の取り組みを明らかにすること。

(書面回答) 現時点において、パートナー会社等の従事員が減少している中において、将来的に体制をどのように維持していくか検討しているところである。

【組合】 課題は何か。

【経営側】 協力会社社員が離職していることにより、労務単価改善や従事員が減少は機械化や間合の拡大をしてきた。メンテナンスを行う従事員が減少していることが課題であり、そのことを取り組んでいる。

【組合】 技術的判断能力について、現在できているのかを経営側として把握しているのか。

【経営側】 認定線区はパートナー会社で修繕提案書の作成を行っているが、優先度など判断業務はJR側である。そこはパートナー会社と打ち合わせしながら行っていると認識している。

8. 「認定線区保守業務の適用エリア」を拡大する「基準」を明らかにすること。

(書面回答) 認定線区の考え方に変更はないが、適用エリアについては線区状況等を踏まえて、必要に応じて本部・支社で見直すこととなる。

【組合】 「基準」とは何か。

【経営側】 従来の認識線区の「基準」の考え方は変わらない。基準を変えずに乗降人員や通トン等の変化もあるので、今回の施策に合わせて見直しを行う考えである。
具体的には各本部、支社間で検討することを考えており、拡大内容を具体的に提示することはできない。

**組織再編することだけが独り歩きして
現場の業務に影響を及ぼす施策であってはならない!**