



「グループ会社と一体となった業務執行体制の深度化」に関する説明申し入れ 第1回交渉を行う！その①

1. 本施策を実施する目的を明らかにすること。

【回答】今後、さらに新系列車両への置換えが進むことから、環境の変化に柔軟に対応し、「変革 2027」の実現に向けた取組みをさらに加速させるために、グループ会社と一体となって、より効率的な業務執行体制の構築を目指していくことを目的に実施するものである。

▼組合の主な質問

会社の主な回答▼

提案時「JR 東日本グループ総体として効率的な体制、技術力の向上を目指す」と説明された。具体的には何か。	S&E 構創で 20～30 年先の将来像を示したが、JR 東日本グループ総体として「技術を内在化」させたい。
これまでの「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」では「エルダー社員の雇用の場の確保」を目的としてきたが、本施策の目的は何か。	「さらなる推進」の施策は変わらず継続する。その中で JR 本体にて実施するとしてきた「新系列車両の機能保全」を、本施策では委託可能とする。
「車両センターが全面外注化されるのか」という不安の声にどう答えるのか。	機能保全という「検査をする技術」を委託可能とするが、 <u>全ての機能保全を委託するという訳ではない。</u>
「さらなる推進」等のこれまでの外注化施策との違いは何か。	これまではエルダー社員の規模が大きく、「一括委託」が前提だった。本施策も「エルダー社員の仕事の場の拡大」という部分は変わらないが、本施策は「委託を“可能とする”」という提案であり、箇所毎の状況を加味する。 例として、交番検査の委託でプロパー社員の技術力は高まったが、既存の枠組みでは、新系列車両へ置き換えると技術が途絶えてしまう。そこで、新系列車両への置き換えが進んだことに踏まえ、委託を可能とする。【注】
本施策は交番検査を委託した箇所だけではなく、JR 社員による交番検査や機能保全の実施箇所も対象となるのか。	対象となる。その場合は先ほどの例とは意味合いが異なり、箇所毎に課題は異なる。「一括して委託する」ではなく「 <u>グループ会社を含めてどのような体制をつくるかを検討する為の大枠</u> 」としての提案だ。【注】
課題がなければ委託しないのか。	<u>課題がなければ、直ちに委託とは限らない。</u> 【注】
要員面で課題があるのか。	委託しても、検査に要する（JR とグループ会社の）トータルの要員数は変わらない。約 3200 名の車両関係社員を、CBM など「人手をかけないメンテナンス」によって 10 年かけて約 3000 名の体制を目指す。
しばらく定年退職者はおらず、要員面の課題と本施策の目的が繋がらない。本施策のメリットは何か。	60 歳となる人はいないが、10 年経てばそれなりの規模となり、退職増と採用難を見込んでいる。要員を効率化するものではなく、「人ならではの作業にシフトする」ことを謳っている。「検査をする技術」＝正常か異常かを判断する技術をグループ全体で内在化したい。

【注】委託パターンのイメージ

- ・交番検査をすでに G 社へ委託している箇所 → **新系列車両導入後、「機能保全」を委託**
- ・交検・機能保全を JR 本体で施工している箇所 → **「課題」がある場合は委託を検討（課題がなければ委託とはならない）**

2. 本施策実施後、「安全」と「車両品質」をどのように担保するのか明らかにすること。

【回答】鉄道車両固有のフィールド技術を保有しつつ、安全・品質を担保する仕組みを構築したうえで、グループ会社と一体となって「鉄道事業者としての業務」と「フィールド（現場）」に直結した業務の水平分業を目指していく考えである。機能保全のグループ会社への発注および監督業務は、当社が整備実施基準・整備標準の内容に沿って実施することから、引き続き当社グループ内で安全・品質を維持・向上していく考えである。

どのように安全と車両品質を向上させるのか。	<u>管理すべき数値を当社として定めており、それにより安全と品質を担保する。</u> 監督員として発注業務の工程・品質を管理する。できたものが正常か異常かを判断する。
今でもグループ会社が白旗を上げる（業務を受けられないと返される）ことがある。この課題をどう乗り越えるのか。JRのように「指導担当」を配置するのか。	グループ全体で技術の内在化を図る。これまでも出向していた人が戻ってきたり、（出向を）継続するなどしており、（JR とグループ会社の）相互理解が大切だ。指導担当を配置するかは別として、品質管理担当者を窓口協議することが必要となる。

委託の「目的」が不明確であり、組合員・社員の不安は増すばかりだ！

その②へ