

「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」に関する議事録確認を締結！



解明交渉 ～組合員・社員からの疑問や不安の声をもとに団体交渉を行う！～

JR東労組は、2024年12月23日に「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」の提案を受けました。在来線保線部門全体においては、2018年4月実施の「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」以降7年ぶりの施策になります。また、2022年に「変革2027の実現に向けた組織の再編」が実施されてからわずか2年での組織の見直しであり、組合員・社員から疑問や不安の声が多く出されたスタートでもありました。

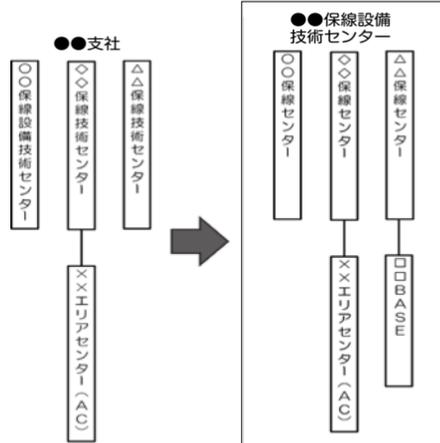
そのため提案を受けて以降、職場での議論をもとにした申10号『「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて」に関する解明申し入れ』の団体交渉を行い、施策の目的や概要、今後の保線職場のあり方等を議論してきました。

基本交渉 ～「主な勤務地と担当業務の明確化」「特情教育の実施」などを確認！～

解明交渉以降、短期間ではありましたが、工務部会や職場での議論の場をつくり基本要件づくりを行ってきました。

本施策では、保線設備技術センターを1つの現業機関とし、その中に複数の保線センターが設置されます(右図)。解明交渉の報告を聞いた組合員・社員からは「担当変更で会社都合により勤務地が変更されてしまうのではないか」「主な勤務地以外の保線センターの助働要員として担当変更が行われるのではないか」「主な勤務地以外の保線センターの特情など分からないまま現場に出ることになるのではないか」「具体的な説明がされず不安がある」などの声が出されました。また、「保線部門の統括センター化」によって、従来の異動ではなく担当変更で他の保線センターでの勤務が容易になってまいります。

さらに、2024年度は保守用車にまつわる事象や待避遅延、レール折損など、一歩間違えば命を失いかねない事象が相次ぎ発生しました。担当変更によって、他の保線センターの特情などを理解しないまま現場で作業する可能性もあり、極めて安全に直結する問題であること、また、要員の穴埋め的な運用が行われる可能性があることから、組合員・社員のモチベーションの低下につながる懸念もありました。それらを踏まえて基本要件を申し入れ、団体交渉で労使議論を深めました。



【体制変更イメージ図】

地方提案に向けて ～「新たな施策に対する5本柱」に基づき、職場での議論を深めよう！～

JR東労組は、組合員・社員の不安や疑問の声を集約し、「新たな施策に対する5本柱」に基づき会社からの提案に真正面から向き合い、職場と共に労使議論をつくり上げてきました。今後、各地方への提案となります。安全に直結する大きな施策でもあることから、職場での議論をさらに深め、安全で働きがいのある職場をつくり出していきます！

【団体交渉での主な確認事項】

- ・安全を最優先に技術継承を確実にし、モチベーション向上を図る施策とする。
- ・**主な勤務地以外の保線センター内の現場に立ち入る際は、特情教育を実施する。**
- ・足ロクが発生する箇所では、**早期復旧を前提とせず安全を最優先にして、現場と指令間の連携をさらに強化する。**
- ・**主な勤務地と担当する業務内容を明確にする。**
- ・主な勤務地以外に行くときにはコミュニケーションをとっていく。
- ・主な勤務地で業務することが基本であり、**むやみやたらに勤務地を変更することはないこと。**また、**要員不足を理由にした運用は行わないこと。**
- ・組合員・社員の**納得感は重要**であり、面談やコミュニケーションを通じて家庭環境や通勤状況を把握していく。また、主な勤務地を変更する際は、本人の希望を尊重すること。

※組合掲示板や情報綴りについては、不利益が生じることがないように別途整理していきます。また、33発動や健康診断等の労基署への報告や事務職の働き方等は、地方の労使で議論していくことを確認しました。

「グループ会社と一体となった業務執行体制の深度化」に関する議事録確認を締結！



解明交渉 ～「新系列車両の機能保全の委託を可能とする」提案に対し、職場の声をもとに交渉！～

JR東労組は、2024年7月29日に「グループ会社と一体となった業務執行体制の深度化」の提案を受けました。車両部門では、2001年および2012年に大規模な委託施策が実施されてきました。その中で90日毎の定期検査について、旧世代の在来線車両を対象とした「交番検査」については委託可能としつつ、209系以降の新系列車両を対象とした「機能保全」については「技術レベルを保つための一定のフィールド」としてJR本体で維持することをこれまで確認していました。今回提案された「深度化」施策では、これまでの施策をベースとしつつも、新系列車両のノウハウが積み上がってきたことから「新系列車両の機能保全の委託を可能とする」とするものです。

2001年および2012年当時は、定年退職される先輩方が多いことを踏まえ、「エルダー社員の雇用の場の確保」が目的の一つとして据えられました。しかし現在は定年退職が一区切りを迎え、JR東労組として本施策に大きな意義を見出すことができません。そのため、解明交渉では本施策の意義を繰り返して会社に問い、「全ての機能保全を委託する訳ではない」「交番検査をすでに委託している箇所については、新系列車両の導入後に機能保全を委託する」「交番検査・機能保全をJR本体で施行している箇所については、「課題」がある場合に委託を検討する(課題がなければ直ちに委託とはならない)」ことを一致しました。また、2012年の「さらなる推進」の時のような「業務委託をするための出向」は行わないことを確認しました。

基本交渉 ～「一括委託とは異なる」「新採はJR本体で機保・交換を施行する車に配属」を確認！～

提案以降、運輸車両部会および各分科会が中心となって検修職場意見交換会等の議論の場を積み上げました。特に、車両センター配属者にとって、機能保全はほぼ全員が入社後(基礎技術教育修了後)に最初に経験し、車両の構造や仕組みといった車両検修の基礎を学ぶ重要な場です。それを委託した場合にJR社員の技術継承は成り立つかが焦点となりました。交渉の結果、「最初にJR本体にて機能保全または交番検査を施行している車両センターに配属され、その後他の車両センター等に異動する形を基本とする」ことを確認しました。また、仕業検査委託時のような、付帯する臨検作業をめぐる受発注時の混乱を繰り返さないよう求め、臨時作業の範囲については総合車セでの契約締結に反映させることを確認しました。

地方提案に向けて ～会社が主張する「課題」を明確化し、議論経過に踏まえ要求を練り上げよう！～

本部一本社間での議事録確認締結後、各地方で地方提案が進んでいます。しかし、交番検査をすでに委託している箇所以外の車両センター等においても委託の提案が矢継ぎ早に行われ、「課題がなければ直ちに委託とはならない」とした本部一本社間の議論経過を拡大解釈するかのよう動きが見られます。車両部門では、軸輪圧入に端を発する様々な業務の是正や、痛ましい労働災害、老朽化・破損したまま修繕されない設備など、改善すべき職場現実が山積しています。その中で前のめりに委託等を推進する会社姿勢には疑問を感じざるを得ません。

JR本体およびグループ会社双方の組合員・社員が「安全・健康・ゆとり」と労働条件向上を実感でき、技術力を維持・向上できる職場をつくるため、会社が主張する職場毎の「課題」に切り込み、議論経過に踏まえて要求を練り上げていきましょう！

【団体交渉での主な確認事項】

- ・(さらなる推進の時のような)一括委託とは異なる。
- ・**全ての機能保全を委託する訳ではない。**
- ・(機能保全の委託可否は)グループ会社の体力も考慮する。
- ・**JR本体の新入社員(車セ配属者)は、最初にJR本体にて機能保全または交番検査を施行している車に配属され、それ以降に他の車セ等に異動する形を基本とする。**
- ・機能保全に必要な一編成あたりの人数は、委託開始時点ではJR本体での施行時と同じになる。
- ・落ち着いて作業できることが大切であり、(委託後に)人数を少なくすることで不安が生じたり、「急がなければ」となることがあってはならない。将来的に少人数になっても、安全と品質を担保できるかはJR本体で把握する。
- ・臨時作業の委託範囲は職場間で協議の上で、総合車セ等での契約締結に反映させる。
- ・JR本体とグループ会社での工具類の共用は避けるべきであり、作業競合で取り合いになる場合は基本的には別々に整備しなければならない。
- ・作業環境の改善については、特に酷暑対策を速やかに進める。
- ・JR本体としても、グループ会社の労働条件と労働環境の向上につなげていく。
- ・**業務委託をするための出向は行わない。**
- ・**グループ会社の要員不足を解消するための出向は行わない。**
- ・指導・教育のための出向については、本人希望を尊重しつつ、組合員が出向する場合の出向期間は「労働条件に関する協約」に基づき原則3年以内とする。
- ・組合員の希望を尊重した異動等に努めていく。
- ・委託する場合は、グループ会社社員が十分な教育を受けた後に委託をする。
- ・地方における労使議論に真摯に対応する。

「新たな施策に対する5本柱」に基づき、働く者の視点で施策をつくり出そう！

新たな施策に対する5本柱

1. 年功賃金の廃止反対！手当・定昇カットなど生涯賃金の減額反対！更なる成果主義型への変更を許さずたたかおう！
2. 主たる業務を明確にし、経験労働と各系統の訓練・教育を確実に実施させ、安全を守り抜こう！
3. 十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！
4. 拘束時間内における副業は反対してたたかおう！
5. 本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう！