

## 幹本申7号「新幹線電気関係の技術センターにおける一部の科の統合および科名の変更について」 に関する申し入れ 団体交渉開催！①

1. 本施策を実施する目的とメリット・デメリットを明らかにすること。

今後の大規模な更新工事に対応していくためにも現行の設計業務の平準化に取り組む必要があり、本施策によりさらに柔軟に業務を進めていく考えである。

### 【主な議論内容】

《組合》回答の具体的内容はなにか。

《会社》信号通信部門の大規模プロジェクト工事、老朽取替工事等を見据え、柔軟に対応するため、現行の技術科の組織平準化を行う。メリットは、統合によってグループの人数が増え、信号と通信の両方できることで、業務の波動に対応しやすくなる。また、体制変更から5年が経過し、メンテナンスセンターでは信号と通信両方行うが、技術センターでは片方のみとなっていたため、今後は両方に携われる。

《組合》現行の体制で、設計業務等での信号・通信とのアンバランスがあったことが課題なのか。

《会社》現行業務に課題があったわけではなく、現状改善である。

《組合》技術力をどのように上げていくかは課題であると認識している。

《会社》科が分かれている方が技術力が向上するとは考えていない。一体となって技術力を付けていく。

2. 「電気の変革2022」施策において、新幹線信号通信技術センターに専門特化として「信号技術科」及び「通信技術科」を配置してきた根拠を改めて示し、これまでの成果と課題を明らかにすること。また、今後想定される課題を明らかにすること。

技術センターにおける、信号及び通信の業務を円滑に推進してきた。引き続き、より一層融合と連携を推進していく考えである。

### 【主な議論内容】

《組合》配置してきた根拠はどうか。

《会社》技術的にも業務的にも体制変更すぐの融合が難しいと判断したと認識している。5年間この体制で運用してきたが、大きなトラブルなく運営できたことは成果である。

《組合》職場現実としてうまくいっていなかったことが、統合によって上手くいくと明確になれば職場の目標になり得る。

《会社》首都圏技セや上信越技セの通信技術科の負担が大きいため、統合するメリットとなる。

《組合》これまで融合し切れなかった現実が、統合により急に融合とはならない。

《会社》最終的には全社員が信号と通信の融合ができることをめざしていくが、すぐにとはならない。一定程度コアな技術があるため、副長は信号と通信それぞれに特化した社員を配置する。

《組合》信号通信技術グループは副長を2名配置か。

《会社》一人をグループリーダー、もう一人をサブリーダーとして配置する。

## 幹本申7号「新幹線電気関係の技術センターにおける一部の科の統合および科名の変更について」 に関する申し入れ 団体交渉開催! ②

3. 「電気の変革 2022」以降の社員数の変化を新幹線信号通信技術センターごとに明らかにすること。また、今後の社員数の方向性を明らかにすること。

引き続き、業務に必要な要員は確保していく考えである。

### 【主な議論内容】

《組合》2020年5月の体制発足時と現在の社員数はどのくらいか。

《会社》2020年5月13日現在、首都圏技セ:管理12・一般49、東北技セ:管理15・一般64、上信越技セ:管理20、一般64である。2025年3月1日現在、首都圏技セ:管理13、一般45、東北技セ:管理18、一般55、上信越技セ:管理17、一般59である。退職者等での自然現象である。

《組合》問題意識としてエルダー社員がまだいるが、採用数を一定程度取らないと会社の言う目的や担う社員も減ると業務を回せなくなる。

《会社》会社としても技術系統の人材確保への認識は持っている。

4. 新幹線信号通信技術センターごとの超過勤務を明らかにすること。また、本施策において、超過勤務はどのように変化するのか明らかにすること。

鉄道事業の特性上、時間外労働等は一定程度生じるものであるが、業務の平準化に引き続き取り組む考えである。

### 【主な議論内容】

《組合》各技セの超過勤務の推移はどうか。

《会社》メセでエリアが広いところ、車両基地がある箇所は超勤が多い傾向がある。技セでは各科ある程度同じボリューム感である。

《組合》職場では融合、統合で忙しさだけが共有されるのではという声や、平準化し切れないのではという声がある。業務の平準化、重複業務の平準化で超勤は削減されるのか。

《会社》結果として業務を平準化して超勤が削減になることは望んでいる。

5. 本施策実施以降も、業務に必要な現在員を確保すること。

引き続き、業務に必要な要員は確保していく考えである。

### 【主な議論内容】

《組合》プロジェクトグループを設置する基準はあるのか。社員数に余裕がある職場はないが、一方で大規模な更新工事等を無事故に完遂する目標もある。本施策で統合するから人を生み出し、それがプロジェクトグループになるという短絡的にならないようにするべき。

《会社》設置する明確な目安はない。バランスを見て社員の技術継承等も見ながら進めていく。