



千  
地  
申  
22  
号

## 「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化について」に関する団体交渉を行う!③

12. 施策実施後もJR社員が営業線(閑散線区を含む)にて線路に触れられる機会を確保し、技術力の維持・向上を図ること。

- 「明確な目的を持った現地確認」をはじめ、不具合が確定されている地点へピンポイントで行くことによって、営業線で線路に触れる機会を技セ・エリアセンター・  
派出それぞれで十分確保し、技術力の維持・向上を図っていく。

線路に触れる機会を十分に確保することを確認!

13. 修繕費を十分確保し、JR社員・パートナー会社が様々な修繕方法を選択できるよう幅を持たせること。

- 列車の運転状況に適應する線路状態を維持するため、必要となる線路の整備、材料の交換、状態の補修を適時適切に行えるよう、適切な修繕費を確保していく。

14. 異動・出向・エルダー社員への移行にあたっては、安全・技術力・働きがい・本人の意欲が向上するよう、面談等で把握した本人希望を最大限に尊重し、十分なコミュニケーションを図ること。

- 希望を面談等で丁寧に把握し、通勤事情などを最大限尊重していく。異動の目的の意識付けを丁寧に行っていく。

これまでの保線部門の異動について、「何のための異動か分からない」という若手の声を訴え、異動の目的に対し納得感を持てるよう丁寧に対応することを求めました!

15. 組合員が出向する場合、出向先会社における休日等の労働条件はJR本体と同等以上とすること。

- 窓口での別途回答を検討していく。

16. 組合員の出向期間は、原則として3年以内とすること。なお、出向にあたっては就労条件を丁寧に説明すると共に、制服の採寸やロッカーの準備等を万全に行い、組合員のモチベーションを高めること。

- 組合員の出向期間は「労働条件に関する協約」に基づき、原則3年以内とする。なお、転籍はない。
- 制服の採寸やロッカーの準備等を万全に行い、組合員のモチベーションを高めていく。

17. 夜間作業及び業務用自動車運転時の安全性向上、並びに設備メンテナンス従事員の安定的確保の観点から、個室の休養室を確保する等、各職場(パートナー会社含む)の職場環境の更なる改善を行うこと。

- 社員の意見を十分に聞いていく。なお、勝浦派出については女性社員用設備を整備していく。

18. 業務用自動車の運転に対する手当を新設すること。

- 制度改正等の事項を支社独自で回答することは困難だが、本社に議論経過を報告していく。

「業務用自動車の運転は何かあれば自分の運転免許の点数が引かれ、リスクしかない」という多くの職場の声を訴え、夜間作業の魅力向上のため、手当復活を強く要求しました

19. 組織再編に際し、事務所の移転作業、業務の引き継ぎ等のスケジュールを前広に現場組合員に示し、丁寧なフォローを行うこと。なお、長期契約の工事件名等の業務が滞りなく進行するよう配慮すること。

- 本施策の実施スケジュールについては、丁寧に現場に周知する。
- 業務の引き継ぎは、科ごとに行っていく。
- パートナー会社に対してまず支社より説明し、その後、各技セとパートナー会社の打合せを検討している。

20. 施策実施後、問題が発生した場合は労使で協議し改善すること。

- 検証の申し入れなど、組合からの具体的な提起がある場合は、「労使間の取扱いに関する協約」に則り、しっかり対応していく。

**交渉終了! 線路に触れる機会を確保し、技術力の維持・向上を図ることを労使で確認!**  
**「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある保線部門を目指し、施策の課題・問題点を引き続き地本へお寄せ下さい。実現まで時間のかかる項目についても継続して要求していきます!**