



千葉申第1号

「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その①

【共通】

1. 施策の実施には、キャリアプランの実現が最も重要であることから、本人と会社の考えるキャリアプランを一致させ、納得感のある人事運用とすること。

【会社回答】

社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を発揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくため、社員の活躍のステージを広げていく考えである。

なお、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。

(特徴点)

- ・社員の本人希望の把握については、通常の面談等で行っており、業務の見直しに関しての本人希望の把握は順次進める。
- ・本人の描くキャリアプランについては、施策によって変更せざるをえないこともある。面談等でコミュニケーションを図り、丁寧に把握していく。
- ・全員が必ず希望通りになるわけではないが、より丁寧なコミュニケーションを図り、一致させていく。**確認!**
- ・現業機関へ企画業務を担っている社員が異動するにあたり、誰が何処に配置されるかは、事前通知するまで言えない。

2. 各職場ごとにビジョンを描けないことから、自職場に置き換えた具体的な社員説明を実施すること。また、教育・訓練やフォロー体制を整え新しい担務や企画業務を初めて担うことに対する不安を払拭すること。

【会社回答】

諸施策について、社員が理解を深める必要性は認識しており、本社と支社・現業機関が連携して必要な対応を行っていく考えである。

なお、今後も必要な教育等は実施していく考えである。

(特徴点)

- ・施策実施に向け自職場に置き換える等の社員説明は、様々なやり方で出来るかと考える。やり方については検討している。
- ・企画業務のやり方などの教育・訓練については、研修のように集めてやるのか、ノウハウのある人が現場に行き教育するのか等、その業務・箇所の特情に合わせ周知・説明をするよう検討する。
- ・現場で担う具体的な企画業務については、箇所によって状況が違うので、定めをつくる考えはない。以西線区と以東線区では状況が異なるので、そのエリアの特情や、お客さまに近い箇所で働く社員の声を踏まえて行う考えである。
- ・企画業務によって、職場ごとの特情に合わせた教育を行う。また安全会議などのテーマ等、現場独自にできるのかについては検討している。
- ・職場の連携についての具体的な箇所は、イベントなどの内容に合わせて、その都度、職場ごとで連携してもらう考えであり、支社で示すものではない。そして地域を限定するのではなく、新しいチャレンジなので離れた職場同士で行うこともありえる。
- ・兼務については発令行為なので、現場だけの判断とはならない。
- ・誰もノウハウが無い内容の企画業務の業務のみを、現場に振るということはない。
- ・教育については、管理者が細かくチェックし、不安がある社員のフォローをしっかりと行っていく。**確認!**
- ・解明交渉で検討中であった内容については、示せるものを今後現場に示していく。

3. デジタル技術の進展によるシステム化については、不具合に対するバックアップ体制をとりつつ、運用する人の意見を取り入れたブラッシュアップを定期的実施すること。

【会社回答】

今後のシステム化の進展等を見据えつつ、引き続き必要な教育・訓練等を実施していく考えである。

(特徴点)

- ・JINJREに限って言うと新しくなっても勤務指定表については、執務表取扱い規定に則り、紙で示せることに変わりない。
- ・DTACの不具合などシステム・回線系の不具合に関しては、故障したときの対応を速やかに行えるようにしていく。
- ・バックアップ体制については、全部が全部紙とはならないが、様々な方法でバックアップ体制はとっていく。
- ・システムのブラッシュアップについては、タイムリーに意見を集約するために、職場で声を上げてもらうことが必要だと考えている。**確認!**

その②へ続く



千葉申第1号

「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その②

4. ユニット制は業務の融合であることから、競争が発生しないようにすること。また、企画業務も成果のみではなく、プロセス等を踏まえた評価とし、責任追及は行わないこと。

【会社回答】

時代の変化に柔軟に対応するとともに、社員一人ひとりの働きがいの向上と、生産性向上による経営体質の強化を実現していく考えである。

(特徴点)

- ・ユニット制の実施によって、競争が起こるという考えはない。
- ・企画業務については、**成果だけで判断はしない。プロセスを見ているので恐れずにやってもらい、損益を出してしまった場合でも、ルールに則っていれば本人の責任はない。ただし、意図的に損益を出したものは認めない。**
- ・競争については、自然に発生するものをいけないと思っていない。
- ・企画業務だけをやっている人は、インベティブスタッフに指定しない。
- ・**安全がトッププライオリティーであることは変わらない。安全が二の次で業務の幅を広げるといったことは認められない。**

確認！

5. 地域密着の観点から自治体との対応はどこが行うのか具体的に示すこと。また、組織再編によって支社の廃止は行わないこと。

【会社回答】

引き続き、関係機関とは必要な連携を図っていく考えである。

また、社会現象の変化に柔軟に対応できるよう、さらに業務集約や体制の見直しなどを進めていく考えである。

(特徴点)

- ・自治体との関係性や対応は基本変わらない。例えば木更津統括センターでいうと、君津市とこれまで関係を持っていた君津駅長が、現在も対応を行っており、一つの職場になったからといって、全て所長が対応するというわけではない。
- ・営業統括センターの労基署への届出については、拠点駅が所属している労基署に届出をする。
- ・支社の廃止については今のところ示すものはない。
- ・過半数代表者選挙については今回、新設する全ての職場で行う。

6. 現在、ライフサイクルの深度化施策を担っている組合員は、本施策が実施された場合でも、乗務員に戻るまで制度の主旨に則って業務をさせること。

【会社回答】

ライフサイクルの深度化により駅に異動となった社員については、従前の取り扱いとなる。

(特徴点)

- ・ライフサイクルの深度化施策を担っている組合員に対しては、協約に則り、本施策が実施されても取扱いは変わらない。
- ・ライフサイクルを担って元職場に戻った際、管理者のコミュニケーションが足りないという声については、コミュニケーションをしっかりとるよう指導する。また、その際の教育については、本人の不安が無くなるまで丁寧に行う。

確認！

7. 営業統括センター設置にあたり、他支社で実施した全乗務員への営業統括センターとの兼務発令は行わないこと。なお、兼務発令をする場合は、本人のキャリアプランや生活設計等を尊重すること。

【会社回答】

これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。なお、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。

(特徴点)

- ・他支社がどう考えて全員発令したのかは分からないが、千葉支社において全員発令する考えは今のところない。しかし、兼務発令については無いとは言い切れない。
- ・発令する場合は、本人がキャリアプランを描けるように周知や説明は丁寧に行っていく。

その③へ続く




「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その③

8. 企画業務を行う場合の連絡先を明確にすること。また、業務用や私物の携帯電話を使用しないこと。

【会社回答】

企画部門は、現業機関だけでは解決できない課題をサポートすることで、現業機関と一体となって取り組んでいく考えである。

(特徴点)

- これまでも連絡先は職場で、個人の電話番号等はこれからも用いない。緊急時等は管理者に対応してもらうなど、フローを自分たちで作ることや、判断に迷ったら上司に相談してもらいたい。
- 社内外の人と対応する場合、連絡先は職場なので休日に対応することはない。企画業務を初めて担う社員が増えるので、連絡先や自分の休日をあらかじめ相手に伝える等、ルールの教育をしっかり行う。


9. タブレットの取り扱いについては休日は行わないこと。労働時間管理についてはこれまで以上に徹底すること。

【会社回答】

Joi-Tabについては、運用ルールに則り取り扱っているところである。

なお、労働時間管理の徹底については、今後も継続して取り組んでいく考えである。

(特徴点)

- 労働時間管理の面において、知らない所でやられていたら分からない。
- 管理者と社員双方にコミュニケーションを図り、管理者は進捗状況から休日に業務をしていないか等のチェックを通じた労働時間管理、社員は定められた時間にやることや申告することを徹底する。
- 労働時間管理については、ルールに則り行っていく。

10. 企画業務を行う際の、パソコンの台数を増やすことや性能の向上、インターネット環境等、組合員の意見を取り入れて整備すること。

【会社回答】

業務に必要な物品等は準備していく考えである。

(特徴点)

- パソコンについては、スペックの問題もあり、計画的に配備していく段階にある。予算の関係もあり、全て同時に入れ替えは出来ない。
- 立ち上げに時間が掛かることは多くの職場から意見があり、ログオフや転出者のアカウント削除で改善されることもある。
- インターネット環境について、無線LANは厳しいのもあるので継続的な課題として承る。
- 職場からの意見を集約し、出来るところから改善していく。
- 営業統括センター化に伴い、企画業務をするスペースについて各駅には難しいが、検討していく必要があると考えている。
- パソコンの台数の管理については、拠点駅で行う。増配置について現時点で決まっているものはない。


11. 事故・事象を発生させないために、個々人のスキルに応じた業務を行わせること。また、再発防止の観点から責任追及ではなく原因究明を行うこと。

【会社回答】

当社は安全を経営のトッププライオリティと位置づけ、安全性の向上に継続して取り組んでいるところである。

また、社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を発揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくため、社員の活躍のステージを広げていく考えである。

(特徴点)

- 管理者への教育については、系統ごとや集合型の勉強会を行っており、継続して行っていく。
- 今回の施策は新しいチャレンジを広げ社員の成長のために行うものであり、責任追及のスタンスでは行わない。
- 企画業務だけに集中して本来業務を疎かにすることは認めない。企画業務以外を評価しないということはない。再発防止の観点から責任追及ではなく原因究明を行なうことについての認識は一致している。

その④へ続く



「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その④

【車両研修関係】

12. 本人の希望や特情等については、丁寧な面談等で確実に把握し、人事運用を行うこと。また、出向から復帰する際には本人希望や、生活実態を考慮した勤務地及び職種に復帰させること。

【会社回答】

社員の異動等については、任用の基準に則り取り扱っているところである。
なお、社員の希望については、個人面談等で前広に把握しているところである。

(特徴点)

- 車両センターの社員は首都圏本部の所属になるが、本人希望や生活実態等を前広に把握し、本人のキャリアプランに基づいたものにしていく。
- 首都圏本部になったからといって、すぐに大人数の異動が発生するわけではない。
- 遠方の支社への転勤については、可能性としてはゼロではない。今後は面談等を含めて把握を行い、本人希望や通勤距離などを考慮して行う。
- 京葉車両センターと幕張車両センター間の異動は今回に限らず可能性としてある。これまでは担務が多くあり、担務替えがあった中で出来ていなかった。
- 車両センターは、ジョブローテーションの異動の対象ではない。
- 出向者は、千葉支社付と本社付があるが、復職する際の説明は責任をもって丁寧に行っていく。
- 出向者は、現在千葉支社総務部（人事課）の所属となっている人が、6月以降どうなるかについては確認を行い連絡する。



13. 首都圏本部への移管後も、健康診断や事務手続きを現行と同じ箇所で行うこと。

【会社回答】

関係箇所との調整を行っているところである。

(特徴点)

- 健康診断を行う箇所は、東京まで行くことになるとは思わないが現在調整中である。事務手続きについてもJEPSと移管後について整理をしている。上部機関が変更となるので、2023年の6月までには整理し、社員周知をする。
- 出向者の取扱いは変わらない。

14. 支社の業務を現業機関へ移管する場合については、業務の習熟まで前任者によるフォロー体制を十分に整えると共に、現業機関の負担が増えないよう、業務量を平準化すること。

【会社回答】

業務に必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

(特徴点)

- 業務量の平準化について、自職場の社員が抱えている業務量を、管理者へ相談してもらうことが必要であると考えており、フォロー体制については、具体的なものが固まり次第伝えていく。
- 教育については、現場に移管する業務の教育を受けた社員が現場に行き、教育期間を設け短期的に教育を行うことを検討している。
- 現場に移管する業務については、設備投資に必要な調書の作成など、これまで企画課が行っていたものであり、現場への移管後は企画課の社員がフォロー体制をとっていく。
- 現場から報告していたものを取り纏めていたのが企画課であり、報告先が首都圏本部に変わるだけで、**業務量は増えるとは考えていない。**
- 支社の業務を移管するから人が異動するというわけではない。全てではないが**人が増えず業務量が増えるイメージ**である。超勤が増えるのではという意見に関しては、業務の中身が決まっていない為分からない。
- 要員を増やすことはないが、車両センターで働く社員には、働きがいや納得感を持ってもらうよう丁寧に教育を行う。**



結局、業務量は増えるの？ 変わらないの？
認識が合わず対立！

その⑤へ続く



千葉申第1号

「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その⑤

【車両施設関係】

15. 現業機関への予算を増額し、迅速な対応ができるようにすること。

【会社回答】

業務に必要な予算については確保していく考えである。

(特徴点)

- 現場で使える予算については増額している。
- 現状、現場長の判断で購入できるものが2万円以下であり、権限移譲によって増額すれば、細かく立案しない為、一回当たりの立案にかかる業務量が解消できると考えている。
- 首都圏本部として、予算の割合などの詳細は決まっていないが、より現場判断でスムーズに職場運営が出来るようになるという考えはある。
- 先に首都圏本部に編入する3支社の進捗状況について、事細かい情報はなく、詳細は決まっていない。首都圏本部や他の支社と連携を取り、具体的なものが分かり次第示していく考えである。

【設備関係】

16. 設備職場でのキャリアプランの描き方を具体的に明らかにすると共に、社員の不安を解消し働きがいをもてるようにするため、面談等で本人と会社の考えるキャリアプランを一致させ、納得感のある人事運用とすること。

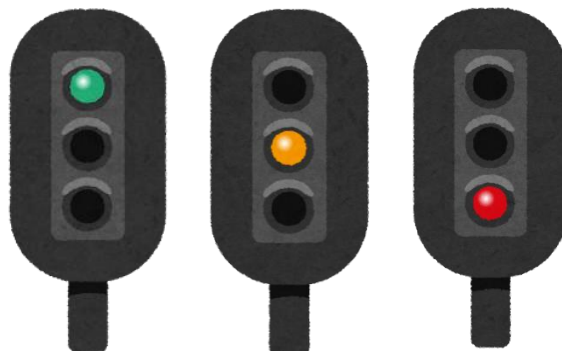
【会社回答】

社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を発揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくため、社員の活躍のステージを広げていく考えである。

なお、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。

(特徴点)

- 設備技術センター化によって、一つの職場で様々な業務を担いステップアップを図る。適性のある社員は、支社の設備ユニットや他部門のユニットで計画、マネジメント業務及びプロジェクトの推進等を通じてスキルアップしてもらう。また、希望によっては本社や首都圏本部でエリアを代表する設備部門のリーダーを目指してもらう。
- 技術面で適性のある社員には、人事交流でパートナー会社やメーカーへの出向、技術管理センター、構造技術センターでの業務を通じて、その分野のスペシャリストを目指してもらう考えである。
- 社員へは年に1回の自己申告書による面談、7年目以下の社員には技術育成シートによる面談を実施し、**定期的にコミュニケーションを図り、キャリアプランの一致を今後も図っていく考えである。**
- 今後は、**非現業での業務経験によらない自箇所でのステップアップによる管理者への道もある。**
- 出向は、丁寧な説明を行いながら実施していく。特にメーカーへの出向は中央装置など専門的な技術に特化した人材を育成するときなどに行う考えで、対象者は少なくなる。
- 今施策の設備職場の「融合」とは、支社と技術センターが融合するという意味であり、現時点において他システムとの融合という意味ではない。



その⑥へ続く



千葉申第1号

「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その⑥

17. 設備職場の安全性向上のため、千葉電力設備技術センター及び千葉信号通信設備技術センターに、安全指導を専任で行う安全指導グループを設置すること。なお、安全指導グループを設置できない場合は、電力安全、信通安全の出面数を、それぞれ管理1・一般4とすること。また、各グループの具体的な出面数を明らかにすると共に、余裕をもった職場運営ができる体制とすること。

【会社回答】

業務に必要な要員は確保しているところである。

(特徴点)

- 安全指導を行う部署に関しては重要という認識であり、今施策で安全に関する考えは変わらない。**確認!**
- 規模感に関しては、業務を見ながら適正な要員を配置していく考えであり、今は答えられる状況ではない。必要な要員は確保する考えであり、安全を蔑ろにしているわけではない。設備ユニットと兼務する体制で行うことで、従来よりも安全レベルが向上される考えである。
- 電力安全と信通安全が設備ユニットと現業機関を兼務することで、安全性がより向上する。設備ユニットに所属することで本社との連携、情報収集がしやすい。また、その時々の変動により設備ユニットと設備技セの人数は変化しながら運用する。安全ルールは部として共通のものもあるので、他系統と連携もとりやすいメリットもある。
- 安全指導は現場の目線に立つて行うことが重要であることに変わりはない。**確認!**
- 電力安全と信通安全が、パートナー会社も含めた安全指導も行っていく。
- 安全指導科が主催していた安全会議等は、今後は電力安全と信通安全が全てを主催するわけではなく職場全体で行う。
- 電力安全と信通安全に規模感や業務内容に大きな差は無いと考えている。
- 専属とできず兼務の体制しか取れないのであれば、電力安全と信通安全内でユニット側、設備技セ側の担当を定めて、設備技セ担当側で現場の安全指導を行なっていくと良いのではないかと意見は、一意見として受け止める。

18. 「電気部門の変革2022」で移管したエリアの管理を行う成田・木更津の各メンテナンスセンターに十分な要員を確保し、業務の負担軽減を行うこと。

【会社回答】

業務に必要な要員は配置していく考えである。

(特徴点)

- 管理MCの負担軽減については、TEMSとの人事交流や移管エリアに特化した意見交換を行いながらTEMS社員の負担軽減を図ることと、スマートメンテナンスを推進し、IR特殊信号発光機などの導入などによりTEMSの検修の負担軽減を図る。そのことにより、管理MCの負担軽減に繋げていく考えである。
- 移管エリアの管理については、施策実施時に移管エリア担当副長を増配置しており、その助役を中心に行っている。
- 信号系統全体の負担軽減を考え、使用開始判定のリモート化やATS-P無電源地上子などの使用開始を認定Aで出来るように変更してきた。使用開始判定は、会社が指示するものもあるが、現場の発意でリモートに変えてきた経緯もある。
- 高度な技術的判断を要するものは、引き続きJR社員が使用開始判定を行っていく。
- 認定制度はこれからも拡充していく考えであり、ATS-PのEC取替も認定Aで使用開始判定ができるように変更となる。
- 成田信号MCに関して、退職者の発生に伴い一人減っている現状であるので必要な要員を確保してほしいという意見は伺った。引き続き必要な要員については、検討を行っていく。

19. 津田沼信号技術センターの廃止により、千葉信号通信設備技術センターに統合される場合は、10条教育及び定期教育の実施状況が異なることから、10月までに実施状況を整理すること。また、来年度以降の10条教育の実施については、外部講師を招いて実施すること。

【会社回答】

今後も必要な教育等は実施していく考えである。

(特徴点)

- 職場によって、10条教育の実施状況が異なるが、実施状況について把握・管理ができています。**確認!**
- 支社の10条教育未実施の社員については、10月1日の設備技セ発足までに10条教育を実施する。
- 外部講師は否定はしないが、その他の教育も合わせて行っているのが現状である。一体でやった方がいいのか、個別が**良いのかは考えていかないといけない。**現在の教育でも十分実になっている面はある。

その⑦へ続く



千地申第1号

「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れ、団体交渉を行う！その⑦

20. 5月に導入予定だった作業計画システム「メーブル」は、不具合が多発し稼働が延期となった経緯があるため、導入後のシステム改修については社員の声を継続して取り入れてブラッシュアップすること。

【会社回答】

引き続きシステムの使用性向上にむけて取り組む考えである。

(特徴点)

- 導入後に不具合や扱いにくい状況等があれば、担当者に意見を上げてもらい、それを本社に上げていく。
- 各系統のシステム担当者に、メーブルの取り扱い方の資料などが保管されている場所を改めて現場社員に周知するように伝える。



21. 支社ビルと現業ビルに分かれても、各設備技術センター間の打ち合わせ等、迅速に行えるようにすること。また、電子決済を更に推進し、業務の効率化を図ること。

【会社回答】

今後も設備技術センター間で連携し、必要な打ち合わせ等を実施していく考えである。
また、電子決済の活用を引き続き推進していく考えである。

(特徴点)

- 会議の打ち合わせ等は、支社ビルの3Fにフリースペースがあるのでそこで行ってほしい。現業ビルに作るのは難しい。3Fのフリースペース以外にも支社ビル内にスペースが増えるので、そちらも使ってほしい。
- リモート会議ができる設備を、新設するスペースすべてに設置するのは現実的ではないが、既存の場所には設置しているところもある。
- 現在も部長・課長決裁は口頭での説明が必要のないものは電子決裁を導入している。今後も電子決裁拡充を検討する。
- 部長決裁が必要であった決裁権限を現場長に権限委譲していく。全ての決裁権限を現場長に移譲できるわけではないが、設備技セの仕事に関しては現場長で決裁できるのが基本と考えている。



22. 支社業務が現業機関に定着するまで、支社業務の経験者が教育・指導を行える体制とすること。

【会社回答】

今後も必要な教育等は実施していく考えである。

(特徴点)

- 支社業務は特殊な業務で経験や知識が必要となるので、支社業務経験者がその業務に関わるまたは指導できるような体制としていく。
- 支社の業務・人を全てそのまま同じ形で設備技セに融合とはならないが、1フロアになっているので互いに聞ける環境にあり、サポートできる体制を構築しながら進めていく考えである。
- 施策の主旨である効率よく業務を行っていくため、及び円滑に混乱を生じさせず移行させるためにも、全く経験者がいない状況が発生しないように必要な配慮を行い配置を検討していく。



23. 施策実施後に労使が検証を行い、問題等が生じた際は協議すること。

【会社回答】

具体的な提起がある場合は「労使間の取り扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)に則り取り扱っていく考えである。

(特徴点)

- 今後も真摯な議論を行うことに変わりはない。

解明交渉を基に要求を練り上げて頂き、ありがとうございました！
各職場に置き換えた納得感のある社員説明の実施などを引き続き求め、
実施に向けて労使議論に則った準備や、実施後の検証を東労組がしっかり行い、
不安なく安全・健康・ゆとりのある施策を創っていきましょう！