JREU
JR東労組千葉地本
２０２５年６月１６日 №９２
ＪＲ東労組千葉地方本部
発行者：中曽根賢次
編集者：情宣担当
ホームページ http://www.jreu-chiba.jp/

千地申11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」に関する申し入れの団体交渉を行う！その①

5月20日開催

1．本施策を実施する目的を明らかにすること。また、安全性が向上する根拠及び効率的で生産性の高い業務執行体制が構築される根拠を明らかにすること。なお、安全を最優先に技術継承を確実に行える施策とすること。

【回答】 当社を取り巻く経営環境の変化を踏まえ、保線部門の将来ビジョンを新たに策定し、スピード感を持って柔軟に推進すると共に、社員の活躍フィールドを広げることを目的として在来線保線部門の組織を見直すものである。
また、本施策により、業務の幅が広がることで安全性のほか、様々な業務に対して多面的に考えることができるようになるため、安全性や業務全般のレベル向上に繋がると考えている。
なお、当社は安全を経営のトッププライオリティと位置付けており、技術継承は今後も重要な課題だと考えており、引き続き必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

（組合）スピード感をもって柔軟に推進するとあるが、具体的な目的は何か？
（会社）一つの組織にすることにより垣根を無くして、横断的かつ柔軟に働くことが出来る。
（組合）2022年に組織改正があったが、今回組織を見直す理由は何か？
（会社）社員の皆さんの声と、活躍フィールドを広げるために一つの組織にした。
（組合）各保線センターの場所と保守範囲に変更はあるのか？
（会社）基本的には今までの範囲と変わらない。
（組合）今施策により安全性は向上するのか？
（会社）様々なエリアを経験し、特情教育を実施することで安全に関する考えが身に付く。
また、一つの組織になることで、安全に関する教育が実施しやすくなる。
（組合）昨年、待避誤りが5件あったが、今の安全レベルに対する会社の考え方を明らかにすること。
（会社）触車防止マニュアルの解釈誤りが原因の一つだったので、誰が見ても分かるよう変更を行った。
（組合）設備21の考え方(JRは設備管理のプロ、P社は施工のプロ)に変更はあるのか？
（会社）今施策で設備21の考え方に変更はない。
（組合）安全を最優先にしつつ、技術継承を今まで以上にしっかりと行えるよう教育・訓練等を充実すること。
（会社）承知した。

確認！

2．メンテナンス2027のスピードアップ「MOT2027」の現時点における施策メニューの進捗を明らかにすること。

【回答】「MOT2027」のメニューについては2027年度末を目標に取り組んでおり、着実に推進しているところである。

（組合）MOT2027の5つの取り組みの進捗状況、成果と課題を明らかにすること。
（会社）成果は弾性PCマクラギ交換、MTT不能箇所の削減、ドローンの活用、日中間合いの拡大、線路モニタリング、いすみ鉄道への支援等を実施してきた。尚、ドローン活用の実現に関してはまだ課題が多い。
（組合）要員が厳しく教育の時間が確保で出来ていないという声があるが、会社として認識しているのか？
（会社）要員が厳しいという認識はあるので、今まで人が見ていたものを線路モニタリング等を活用しながら、教育の時間を確保していく。

確認！

3．本施策に伴い、出向が発生するのか明らかにすること。また、出向が発生する場合には、パートナー会社の要員の穴埋めとしないこと。

【回答】社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところである。

（組合）認定線区が拡大になったことによる出向はあるのか？
（会社）今のところ出向はない。
（組合）パートナー会社の要員不足による出向はあるのか？
（会社）ない。

確認！

その②へ

JREU
JR東労組千葉地本
２０２５年６月１６日 No.９３
ＪＲ東労組千葉地方本部
発行者：中曽根 賢次
編集者：情宣担当
ホームページ http://www.jreu-chiba.jp/

千地申11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」に関する申し入れの団体交渉を行う！その②

5月20日開催

4．千葉保線設備技術センターの役割・業務内容を明らかにすること。また、広範囲に挑戦し活躍できる風土と環境を構築できる根拠を明らかにすること。

**【回答】千葉支社管内の保線業務全般を推進する役割として、エリア保守の責任と権限を担うこととなる。
また、一体となって専門業務やプロジェクト等を戦略的に推進し、柔軟な働き方を可能とすることで、社員の活躍フィールドが広がると考えている。**

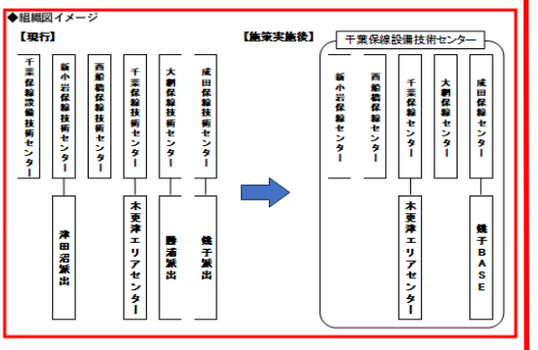
（組合）具体的な業務内容や役割に変更はあるのか？
（会社）現行と変わらない。
（組合）千葉保線設備技術センターの企画的業務を行う人数は何人なのか？
（会社）15人程度である。
（組合）施策実施後の労基署報告はどこの労基署に行うのか？
（会社）一つの事業所になり統括センターと同じ考え方になるので、
千葉の労基署になる。
（組合）業務費の管理はどうなるのか？
（会社）今と変わらず、設備事務センターになる予定だが調整中である。
（組合）安全衛生委員会と過半数代表者選挙はどうなるのか？
（会社）検討中である。

箇所		現行			改正		
		変形等	交代	計	変形等	交代	計
千葉保線設備技術センター	管理	1		1	27		27
	一般	4		4	99		99
新小岩保線技術センター	管理	5		5			
	一般	18		18			
西船橋保線技術センター	管理	4		4			
	一般	13		13			
千葉保線技術センター	管理	7		7			
	一般	32		32			
大網保線技術センター	管理	5		5			
	一般	18		18			
成田保線技術センター	管理	5		5			
	一般	18		18			

5．銚子BASEを配置する根拠及び業務内容を明らかにすること。また、各派出を廃止する根拠を明らかにするとともに、足ロスが増大する場合は、安全を最優先に現場と指令間の連携を強化すること。

**【回答】銚子BASEは、保線設備技術センターのサテライト機能として配置し、設備管理等を行っていく考えである。
また、デジタルツールの活用等により、広範囲での保守管理が可能となったため、派出を廃止することとなる。
なお、引き続き関係箇所と連携し対応していく考えである。**

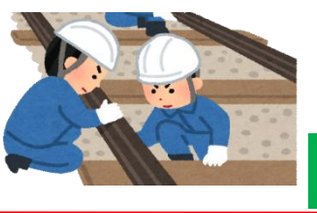
（組合）銚子BASEになることにより、土日祝日の出面はどのようになるのか？
（会社）施策実施後は土日祝日も出面を配置するようになる。
（組合）銚子にBASEを置いた理由は足ロスによるものか？
（会社）足ロスだけではなく、総武本線は認定線区ではないなど総合的に
勘案して、銚子にBASEを配置した。
（組合）派出時との業務内容に変更はあるのか？
（会社）BASEには計画推進チームが配置されるので、
工事戦略Gの仕事も融合される。
（組合）足ロスが増大することについて「指令も含めて周知する」と本部・本社間で
確認しているが、千葉も同様の考え方か？
（会社）千葉でも同様の考え方である。



6．「未来への保線業務の継続」の考え方と内容について明らかにすること。

【回答】メンテナンス体制をサステナブルなものとするために、保線業務のさらなる生産性向上と省力化を図るものであり、業務の変革等を推進していく考えである。

（組合）生産性向上・省力化の具体策は何なのか？
（会社）工事費の積算方法の変更、突き固め不能箇所の
削減による機械化施工、伐採作業を機械化する等である。
また、同じG内でメンテナンスの視点を工事に反映できるので
仕事がまわしやすくなる。



その③へ

JREU
JR東労組千葉地本
２０２５年６月１６日 №.９４
ＪＲ東労組千葉地方本部
発行者：中曽根賢次
編集者：情宣担当
ホームページ http://www.jreu-chiba.jp/

千地申11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」に関する申し入れの団体交渉を行う！その③

5月20日開催

7.「スマートメンテナンスのさらなる推進」の考え方と内容について明らかにすること。

【回答】より計画的にかつ効率的な運営ができる仕組みを構築するために、データやシステムを活用していく考えである。

（組合）千葉支社におけるスマートメンテナンスの進捗及び今後の展望は？
（会社）点群データの活用により、現場に行く頻度を下げることを検討している。
（組合）スマートメンテナンスの推進により、線路総合巡視やその他検査などの頻度の見直し等はあるのか？
（会社）線路総合巡視の頻度は変わらないが、その他については確認する。

8.「魅力と活力のある業務の構築」の考え方と内容について明らかにすること。

【回答】線路設備モニタリング技術をはじめとするシステム・アプリケーション開発、ローカル線メンテナンスにおける保守業務策定等の技術支援を推進していくことにより、魅力と活力のある業務を構築していく考えである。

（組合）「新たな価値を創造する技術者集団」とあるが、具体的にどのようなものか？
（会社）今回、一つの職場になることにより技術的課題に対して一つのプロジェクトのようになり取り組みやすくなる。
（組合）ローカル線メンテナンスにおける保守業務策定等の技術支援とは何か？
（会社）いすみ鉄道への支援のことである。
（組合）保線職場のエンゲージメントとは何か？
（会社）検査を行い、不具合の修繕や改良を行っていきながらPDCAを回していくことがやり甲斐に繋がっていく。
（組合）この施策でエンゲージメントが上がるのか？
（会社）エンゲージメントが上がることを期待している。
（組合）千葉支社における保線部門の離職者は何人くらいいるのか？
（会社）具体的な人数は示せないがゼロではない。他支社と比較すると少ない。
（組合）離職者を少なくするために行っていることはあるのか？
（会社）管理者と社員のコミュニケーションを意識して行っている。
また、今施策により更にコミュニケーションが取れるようになると考えている。
（組合）一方で今施策に関してコミュニケーションが取りずらくなるとの声もあるが対策はあるのか？
（会社）会社も注視していく。

9. メンテナンスGと工事戦略Gを計画推進チームに融合することで、従来から見直される業務内容を明らかにすること。

【回答】業務の融合により、効率的な業務執行体制を構築していく考えである。

（組合）現状のG分けでの成果と課題を明らかにすること。
（会社）Gが違うと考え方が違うことがあるが、融合により考え方を統一することで仕事を行いやすくする。
（組合）融合することで見直される業務はあるのか？
（会社）見直される業務はなく、業務が増えることもない。
（組合）現状のGで行ってきた仕事を、融合した後も行っていくことになるのか？
（会社）スタート時点では軸を置きながら進めていくが、少しずつ業務の幅を広げていく考えである。
（組合）業務の幅が広がると、専門的な技術習得の深度化に課題があるように感じるがどうなのか？
（会社）基本は融合により全ての人に様々な業務にチャレンジしてもらう趣旨であるが、全員で全てのメンテナンスと工事の業務を行うのではなく、各々の特性を管理者が見極めて実施していく。

その④へ

JREU
JR東労組千葉地本
２０２５年６月１６日 №９５
ＪＲ東労組千葉地方本部
発行者：中曽根賢次
編集者：情宣担当
ホームページ http://www.jreu-chiba.jp/

千地申11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」に関する申し入れの団体交渉を行う　その④

5月20日開催

10. 担務変更の考え方や通知される期間を明らかにすること。また、担務変更となる場合には、事前に通知しコミュニケーションを図り、本人の家庭状況や通勤状況を把握し、希望を最大限尊重し納得感のある運用とすること。

【回答】社員の運用については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

（組合）施策実施時に異動等は発生するのか？
（会社）今の体制を基本に今後の業務を行っていく。
（組合）日毎に業務箇所を変えるような運用は行わないという事で良いか？
（会社）日毎に業務箇所を変えるような運用は行わない。
（組合）別の保線センターに担務変更となる際は、どのように通知されるのか？
（会社）保線センターが変わるような担務変更の場合は一定の期間前に通知する。
（組合）担務変更の際は、早めに本人に通知すること。
（会社）ケースが様々なので具体的な期間は回答しかねるが、今後も新たな担務で活躍してもらいたいので、
納得感を得られるように一定の期間前から社員とコミュニケーションを取っていく。
事情がそれぞれ違うと思うがこれまで通り丁寧にやっていく。

確認！

11. 特情教育の実施方法について明らかにすること。また、主な勤務地以外の保線センターの現場に立ち入る際は、事前に特情教育を実施すること。

【回答】必要な教育を実施していく考えである。

（組合）企画安全Gが特情教育を行っていくと聞いているが、具体的な実施方法はどうなっていくのか？
（会社）今まで通り要注意箇所等を踏まえて特情教育を行っていく。
（組合）教育をしていない社員を業務に就かせないこと。
（会社）教育をしていない社員は作業責任者や列車見張り員等の業務に就かせない。また、定期的な教育も行っていく。

確認！

12. 認定線区保守業務の適用エリアを拡大する根拠を明らかにすること。

【回答】認定線区保守業務の適用エリアについては、線区状況等を踏まえて必要に応じて見直すこととなる。

（組合）今回の認定線区拡大は基準を下回ったことにより実施するということで良いか？
（会社）その通りである。
（組合）今後、認定線区が拡大する箇所はあるのか？また、認定線区の基準が変更されることはあるのか？
（会社）今の段階では認定線区の拡大はない。また、基準の変更も今のところ考えていない。
（組合）今回拡大するエリアのパートナー会社は交通建設で良いか？またパートナー会社の体力は大丈夫なのか？
（会社）交通建設のエリアである。また体力面も折り合いがついているので問題はない。
（組合）協力会社の溶接工が不足していると聞いているが対策はあるのか？
（会社）認定線区の拡大により、検査や補修計画策定等の業務を移管するだけなので、溶接工の業務負担は増加しない。
（組合）地元の採用が厳しいと聞くが、現状はどうなっているのか？
（会社）採用は厳しい現状であるが、地元の高校を繰り返し訪問しながら人材確保に努めている。

13. 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。

【回答】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（令和6年10月1日締結）」に則り取り扱っていく考えである。

（組合）施策実施後も労使でしっかりと検証を実施していくこと。
（会社）承知した。

保線部門の社員が安全で安心して働ける労働環境の実現と職場で発生する問題解決のためにJR東労組に結集しよう！