# 東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部

２０２５年６月１日発行

第３３号（通巻第３５３号）

発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部


## 「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」に関する申し入れ団体交渉

# 教育・担務・専門チーム…支社の考え質す

**新潟地本は5月23日、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いました。**

**保線設備技術センター及び保線技術センターの体制を見直し、業務の融合と連携、認定線区保守業務の適用エリア拡大などを実施するとして支社側から提案を受けた同施策について、詳細や支社の考え方など20項目にわたり解明を行いました。**

中央本部は5月7日に経営側より、組織再編を伴う「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」の提案を受けました。

今年6月20日実施で提案されている「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、今回の組織再編に伴い変更になる点はあるのかを質すと支社側は、新たな施策に伴う変更点はないとの認識を示しました。

### 社員の育成・技術力向上について

入社7年目までの育成プランにおける成果と課題を明らかにするよう求めると支社側は、メンテナンスグループに修繕工事を追加し、一気通貫した保守管理業務が可能になったことを成果として挙げました。

また課題としては、経験した担当業務や能力により個人差が生じており、支援が必要な社員がいることを挙げました。

全ての社員を「7年で一人前」の技術者に育成するとしてきたなかで、何故個人差が生じる課題が発生しているのかを質すと支社側は、担当業務の数やマネジメントの課題があるとの認識を示しました。

その上で、OJTによる教育や管理者によるマネジメントにより、引続き教育や訓練等により育成をして行くとしました。

入社7年目まで行っている「育成シート」の活用方法を質すと、若手社員と管理者が育成状況を共有するコミュニケーションツールとして活用し、面談を通じて習熟度を確認し育成につなげていると回答しました。

また、7年目以降も育成シートを必要に応じて活用し、教育や訓練を通じて支援を続けるとしました。

◆　◆

設備管理を行える技術者育成の課題を明らかにするよう求めると支社側は、8割の社員に修繕計画を立てる能力が備わっているが、残り2割の社員には課題が残っていることを挙げました。

重大事象の減少が見られる一方で、小さな事象が増加していることから技術力や安全レベルの低下が懸念されると指摘すると支社側は、引き続き修繕計画の策定や技術力向上に向けた取り組みを進めるとしました。

◆　◆

今回の施策実施により、どのように技術力向上を図っていくのか質すと、計画推進チームによる検査・工事業務や専門チームがエリアをまたいで課題に取り組むことで、知識と技術力の向上を図るとしました。

### 各保線センターの体制について

各保線センターの要員数の考えを質すと支社側は、羽越本線の認定線区拡大に伴う要員調整は発生するが、設備や保守エリアに大きな変更はないため、現行の技術センターの人数を反映するとの認識を示しました。

要員配置の根拠を問うと、設備数や軌道延長をベースにし、それ以外の要素は含まれていないと明らかにしました。

保線センターに予算担当を配置するのか質すと、現行通り工事業務を担ってもらうため工事の予算管理を行う予算担当を配置する考えだとしました。

工事統括の業務内容について質すと支社側は、工事の全体計画の策定支援、進捗確認、パートナー会社との窓口対応、竣工検査業務の取りまとめを担うと回答しました。

また、従来の修繕工事に関わる業務を引継ぎ、場合によっては専門チームの業務など、各保線センターで異なる業務が発生する可能性があるとしました。

### 専門チームの編成・人選について

専門チーム発足の要件を質すと支社側は、保線業務の課題を解決する必要が生じた場合などに発足すると回答しました。

発足までのフローを質すと、社員の意見を起点とし、各保線センターの管理者で議論し保線センター長が提案、保線技術センター長が決定し専門チーム発足となるとしました。

その後、保線センター長が社員に周知、管理者・保線センター長と面談し人選を行うとしました。

専門チームを編成する社員指定の基準について問うと、課題解決に必要な専門性や知識・経験を基準に社員を指定し、業務量も考慮して総合的に判断するとしました。

また、必ず各保線センターの社員が指定されるわけではないとしました。

専門チームの発足にあたり必要な意識付けについて、対象となる社員に対しては面談のみに限らずしっかり会話しコミュニケーションを図っていくとしました。

専門チームに指定された社員の担務は引き継がれるのか質すと、長期間であれば担務を調整する場合もあるとして、適性を見ながら、業務量も考慮するとしました。

### 認定線区の拡大と課題について

支社側は、今後も基準を満たした場合は支社と本社間で体制を含めて検討し、必要に応じて認定線区を拡大するとしました。

認定線区における現在の課題を明らかにするよう求めると、パートナー会社とJRとの間で修繕提案書における優先順位の意思疎通が不十分であることが挙げられました。

なぜ意思疎通ができていないのか質すと、工事戦略会議はあるが情報共有が緊密になっていないとして、事前にコミュニケーションを図って行かなければならないとしました。

パートナー会社の従事員減少に対する考えを質すと、認定線区について災害対応、警備など一律に委託しているが全てが対応できるわけではなく、JRも一緒に対応し協力していく考えだとしました。

### 担務変更時の社員への対応について

担務変更を行う社員への周知期間を明らかにするよう求めると支社側は、担務変更の期間を示すことは考えていないが、社員の生活設計も考慮していくとの考えを示しました。

組合側は、発令行為が無くなることは従来との大きな違いであると指摘し、社員目線で現行の基準より悪くなる運用はしないことでよいかを質すと、転居など社員があまりにも不利になるようなことはしないと断言しました。

担務変更に当たり社員とどのようにコミュニケーションを図るのかを質すと、管理者が面談や自己申告などで状況を聞き取ることに加え、普段の会話や例として1on1ミーティングも情報を得るという形で考えているとしました。