



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発行者 情報宣伝部  
2025年4月1日 No.877

## 「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」 第二次申し入れの団体交渉を開催（3月31日）

《組合》現場感覚を身に付け、設備管理を行える技術者育成のために、入社5年目までは工事担当業務を持たずに現場で基礎力を学ぶ体制を構築すること。

《経営側》5年という期間は一律に全社員には当てはまらず、社員個々の技量は違うことから個々で見て判断していく。材料発注を間違えたりしている事実は把握している。チェックする管理者の知識不足もあり、管理者教育をしていくことでチェック機能を果たしていきたい。グループを統合することで管理者が多角的にチェックできる体制を構築していく。

**知識、技術不足による誤発注などが起きないように管理者教育を徹底していくことを確認！**

《組合》「専門チーム」の業務を行う場合は職制に関わらず、通常の業務を引き継ぐ体制を構築すること。

《経営側》「専門チーム」に入る社員が担当している業務を継続できない場合は、他の社員に引き継ぎを行う。また、引き継げない状況があれば「専門チーム」に入れない。副長も場合によって業務を引き継ぎ、実務に入ることもある。「専門チーム」に入る本人の業務の割合や家庭の状況を考慮する。

**「専門チーム」に入る、入らない含め、担当業務や家庭状況も含めて判断することを確認！**

**場合によっては副長が担当業務を引き継ぎ、保線センター内の社員の負担にならないように考慮していくことを確認！**

《組合》社員の「担務変更」は社員本人の家族状況や希望を尊重すること。

《経営側》従来の施策より悪くならないことが前提であり、エンゲージメントが下がってはならない。担当業務や社員の生活状況、家庭状況など把握して担務変更を行う。

**担務変更は社員の生活、家庭状況を考慮することを確認！**

《組合》「担務変更」の社員周知は「担務変更」する日の10日以上前に行うこと。

《経営側》乱暴に「明日から担務変更」ということは行わないが、10日以内もあり得る。転居を伴う担務変更もあることから、コミュニケーションを取りながら必要な期間はしっかりととる。発令が必要ないことから、家族の病気などで急遽、担務変更の申し出があった場合、すぐに対応できるメリットもある。

**社員周知には必要な期間をとることを確認！**