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７月１日発行

第３７号（通巻第３５７号）

発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

新潟地方本部 第14回定期大会

と き：2025年7月30日（水）
12時30分　開会
ところ：万代市民会館
6階　多目的ホール

安全でゆとりある施策を求める

申13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」に関する第二次申し入れ 団体交渉

新潟地本は6月19日、申13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」に関する第二次申し入れの団体交渉を行いました。

社員の安全・健康・ゆとりが担保され、社員が理解納得できる施策とするために交渉を行いました。

設備管理を行える技術者の育成について

組合側は、工事が分からずに、材料の誤発注など小さな事象が多発している実態から、現場の技術力・基礎力の低下を指摘し、今までのやり方によらず5年目までは工事担当業務を持たせず、基礎力を身につけることに集中すべきだと主張しました。

支社側は、様々な事象については現場への聞き取りで把握したとした上で、育成方針は変わらず、入社5年目まで工事担当業務を持たせないという考えはないと回答しました。

組合側は、7年目以降の社員や管理者でも事象を発生させている実態を挙げて、基礎力が身に付かないまま進めている事が原因だと指摘し、なぜ起きるのか本質的な原因にメスを入れるべきだと訴えました。

支社側は、入社5年目までという硬直的な運用はしたくないとして、計画推進チームとして融合する事で、メンテナンスGが工事、工事担当がメンテナンスを見られるようになりお互い補うことができるとの考えを示しました。

◆　◆

現行の「育成シート」は項目が多く把握しづらいため、個人の成長度合いを見ることで把握しやすいように、入社5年目までの到達目標とする「基礎力」編と入社7年目までの到達目標の「応用力」編に分けるよう求めました。

支社側も組合側からの提言に対し、育成シートの内容について修正を含めて検討していきたいと回答しました。

出向者に対して育成シートが活用されていないことを指摘すると支社側は、課題と認識しているとして、7年を超えたら本人と確認していくとの考えを示しました。

また、出向者は所属が違うため面談は人事ユニットで行っているが、設備部門も入るべきだと主張すると、育成シートの活用を含めて今後対応を検討していくとしました。

◆　◆

管理者のマネジメント能力向上における課題を質すと支社側は、管理者の知識が足りていない事も課題だとして、会議などを活用し情報共有を行い再発防止に努めていきたいとしました。

組合側は、マルタイ作業後の施工指示や、連接軌道の調整などで現場実態と乖離した施工指示を管理者が行っている現実を挙げて、管理者としての基礎力が課題ではないかと指摘しました。

支社側は、管理者は基本知識を有しているが、設備ユニットで原因究明、分析が必要だとして、課題と対策について会社として議論していくとしました。

「専門チーム」を担う社員について

専門チームの社員を指定する場合は、主任職以上とするよう求めました。

ノウハウを持った社員の位置付けとしては、主任職以上が妥当ではないかと質すと支社側は、役職に仕切りは設けず、知識を有する社員を指定していきたいと回答しました。

また、組合側の意見も理解できるとした上で、チーム立ち上げの目的は課題解決であり、課題に応じて社員の業務状況や適性をしっかり見ていきたいとしました。

◆　◆

専門チームの業務の社員を指定する場合は社員状況や、どのような専門チームなのか作業内容・条件等を明確に提示し社員が判断できるよう確実に行うよう求めました。

支社側は、必要なコミュニケーションを行い、家族状況や業務量を聞き取り把握を行った中で選定していくと明言しました。

◆　◆

専門チームの業務を行う場合に、一般社員だけでなく管理者を含めて業務の引き継ぎを行うことで良いかを問うと支社側は、柔軟にやっていきたいと答えました。

業務を誰に引き継ぐのかの決定は誰が行うのかを問うと、保線設備技術センター所長と保線センター長で話し合い、専門チームは業務指示であることから、それまで行っていた業務を誰に引き継ぐかは直属の上司が考え指示していくとしました。

「担務変更」を行うときの対応について

担務変更を行う場合は、社員本人の希望、納得感、考え方を尊重した上で行うよう求め、支社側より、必要なコミュニケーションを行っていくとの回答を受けました。

組合側は、管理者のレベルやスキルで社員の把握に差を生じさせないために、四半期に1回と決めて社員の希望等を把握するべきだと訴えました。

支社側は、自己申告が基本となり1on1など手段は色々あるが、基本的に管理者は社員の状況を把握する義務があることにプラスして任用の基準があるとしました。

出向社員の面談について考えを質すと支社側は、従来は人事ユニットだけだったが、今後設備ユニットも交えて面談するか検討していくとの考えを示しました。

◆　◆

担務変更を行う場合は、現行の発令基準と同等以上にするよう求め、必要な担務変更は行っていくが、社員の生活設計も考慮していく考えであるとの回答を受けました。

今までの発令行為と同等以上であることで良いか改めて質すと支社側は、提案時に示した従来の基準や考え方に変わりはなく、社員にとって従来の運用より悪くなり改悪と捉えられないよう会社としてしっかり行っていくと断言しました。

業務量に応じた適正な要員配置について

検査量が増え、それに伴い契約数も増えていることから、柏崎保線センターの一般職の要員を現行より増やすよう求めましたが、支社側は業務運営上、必要な人員は配置しているとの回答を示しました。

組合側は、柏崎では修繕にかかる予算が多くつき、それだけの業務量がある実態から、業務量に見合った人員配置が必要だと主張し、要員配置する根拠に線路状態、保守状態も考慮するべきだと訴えました。

支社側は、柏崎はレール傷など1・2位を取るくらいに傷が多いことは認識しているとして、今後一つの職場になるので業務量など見ながら検討していきたいとしました。

◆　◆

今後、認定線区の基準を満たした線区が生じた場合でも、安易に認定線区エリアの拡大は行わないよう求めました。

支社側は、認定線区の拡大は支社単独で判断できるものではなく、本体やパートナーの体制が整ってからでないと拡大には至らないという考えは変わらないとしました。