

J R 東 労 組 盛 岡

No. 4
2020年 8月 7日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目 16 番 31 号
発行人 佐々木克之
編集人 情 宣 部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」に関する検証申し入れ交渉を行なう！①

第1項 「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」施策の実施から8年を迎えるにあたって、JR本体並びにグループ会社の技術力維持向上と労働条件向上のための具体的な会社の考えを示すこと。また、これまでの交渉で確認した相互の情報強化のために、情報の共有化・展開の方法を改善すること。

回答

研修や技能教習所の活用、各種意見交換等を実施し、グループ会社と連携して技術力の維持・向上、情報共有を図ってきたところである。また、グループ会社と一体となって継続して労働環境の改善にも取り組んできたところである。

なお、グループ会社の労働条件については、グループ会社で決定することとなる。

(組合) 申1号交渉時に情報提供の方法を議論したが、その時点では、今年度から各事業所の責任者も集めて現場レベルで議論を作る場を設けていくという話であったが、実績等はどうか。

【会社】各区所での車両故障防止検討会などJRとMRS一体となって現場での意見交換は実施している。また、支社で元々やっている品質検討会を年4回開催し、昨年度からはそこに情報提供という部分でグループ会社本社、営業所の方に参加していただいた。

(組合) 情報共有の目的は、他であった事象を自分たちで起こさない為にどうするかという事もある。実務者レベルまでどのように共有されているのかという点で、まだまだ課題があると認識を持っている。どこかで詰まっているのであればチェックしていく必要がある。

【会社】グループ会社への水平分業が進み、グループ会社採用も増えているなか、今年度からグループ会社の作業員に対しても本体同様、インタビュー形式の取り組みや作業の実態把握という取り組みをおこなっていく。一つひとつつながりながら発信するだけではなく、必要に応じてしっかり作業も見に行く。

現場巡回も含めて作業の実態把握はグループ会社作業も含めて実態把握し、グループ会社と一体となっておこなう考えを確認！

第2項 プロパーの採用実績と各委託業務に対する養成実績を事業所毎に示し、10年で若年出向を解消する見通しを明らかにすること。

回答

グループ会社の採用については、グループ会社で決定することとなる。

(組合) 10年で若年出向を解消していくイメージの元にこの施策をスタートしている認識であったが、8年目を迎えた現在の中でプロパーの採用実績と各委託業務に対する養成実績を事業所毎に示していただきたいという内容だが、具体的に掘っているものはあるのか。

【会社】グループ会社のプロパー社員の育成については、グループ会社の採用計画に基づき育成していると聞いている。年度によってさまざま違うが、全体で大体5名前後の採用を継続していると聞いている。

(組合) 10年で一定程度若年出向が解消というものを8年前に示していただき議論もしてきた。目指しているものとしては会社としてもこの間変わっていないという事ではないか。

【会社】そこは変わっていない。

(組合) 平成採の出向者が今は無く、10年の区切りまで残り2年あるが、今の段階で平成採が出向する目的は無い、薄れてきているという認識か。

J R 東 労 組 盛 岡

No, 5
2020年 8月 7日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目 16 番 31 号
発行人 佐々木克之
編集人 情 宣 部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」に関する検証申し入れ交渉を行なう！②

第3項 グループ会社の品質管理体制を体制図で表すとともに、品質管理者、指導技術員、総括技術員のそれぞれの役割とこれらの資格を持っている社員が担当できる業務を明らかにすること。

回答 品質管理者、指導技術員、総括技術員は、相互に連携し品質管理の指導及び技術上の管理を行い、事故防止に努めているところである。

（組合）現場では品質管理者は誰で、どのような作業が出来得て、あなたはこのような作業をやれますという説明はされているのか。

【会社】作業に対する制限は無い。基本的に必要な教育を受けて従事していただく。

（組合）指導技術員、総括技術員、品質管理者の具体的役割というものが、プロパーの方があまり意識されていないところがある。目的意識が明確にされていなければ一日の仕事を担うだけで終わってしまう。役割の意識付けをもう少し充実させていく事を働きかけていくべき。

【会社】会社とすればやっているという認識ではいるが、我々が職場の隅々まで全て把握している訳では無いので、主張があったという事については受け止めてMRSと共有することはしていきたい。

現場の意見を受け止め、グループ会社と共有していくことを確認！

第4項 グループ会社作業（構内・検修）及び、グループ会社当直・作業責任者に対する教育が不足していると見受けられる事象が頻発しているため、教育内容と実績を明らかにするとともに改善を図ること。

第5項 契約されている業務がグループ会社の都合で変更となることが慢性化していることから、実態を調査して改善するように指導すること。

回答 グループ会社において必要な教育の実施及び施工体制を整備している。
なお、引き続きグループ会社と連携し技術力の維持・向上に取り組んでいく考えである。

（組合）施策が実施される時に委託の業務の棲み分けをしたが、様々条件はあるにせよ、時間内にやれることも、検査して悪いところを見つけたらJRに申告すればいいということが見受けられる。

【会社】修繕までやらないからと言って契約違反ではない。お互いで都度話し合っ、機動班が対応した方が良ければ機動班が対応する事に対して何ら問題は無い。

（組合）前提は簡易な修繕も含めてとあるが、簡易かどうかの認識が本体とMRSとで合っていないのでは。

【会社】委託先として見ると、簡易が簡易じゃないかというより、仕業検査は1本50分と作業ダイヤで決まっているので、そのダイヤ内で修繕が可能かどうかが一つの判断基準になると思っている。

JRとグループ会社間の時間の認識が合っていない現実を指摘、契約上問題はないものの、継続的な意見交換に議論視点としていく事を要請。

（組合）当直の責任者の教育が足りないという事であり、今後の教育に入れていただきたい。限定運転士や検修担当の技術力向上の教育にも更に現場で発生しうる事象を取り入れた実践的な教育をしていくべきであり、本体の協力が必要であれば共にやっていくべきだ。

【会社】研修等々含めて連携してやっているの、ご意見なども踏まえながらより充実したものをやっていくという認識はある。

【会社】当初数名出向していた方々が復帰しているので、一定程度プロパーの育成という点では現時点で達している認識だが、将来的な部分は業務量の変化に応じてであり、完全に無いとは言い切れない。

現場の苦勞を訴え、直すべき部分は直すこと、意見を踏まえながら研修等の充実化に取り組んでいく認識が示される。

「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」に関する検証申し入れ交渉を行なう！③

【八戸運輸区】

第6項 構内限定運転士C番は乗務員のエルダー雇用の場であると認識しているが、検修員エルダーが従事している理由を明らかにすること。

回答 エルダー社員のノウハウ、資格等を活用できる場の確保を目的としている。

（組合）平成25年7月に労使で確認した中身では、C番は本線乗務員の雇用の場であると位置づけていると会社と確認してきているが、その認識は変わっていないということではないか。

【会社】本線乗務員の方のエルダーの再雇用先の働く場所として、構内限定運転士C番は働く場所の1つであることは当然である。ただし、本線運転士だけがそこに行くという事ではない。

（組合）枠とすると本線乗務員が基本というラインはありつつも、免許を持っている人が対象の雇用の場であるという位置づけか。

【会社】基本というのは、あくまで免許を持っている方が基本であり、本線乗務員が必ずそこに行くのが基本という事ではない。本線乗務員の方の働く場の1つとしてこのような仕事があるのはその通りである。本線乗務員の方だけがC番をやらなければいけないという事ではない。

（組合）当時確認した基本的な考え方の認識が変わっていないうえで、様々な状況等により、現在は検修員エルダーが従事しているという認識が合っていれば良いと思っている。

【会社】平成24年にも議論し、国家資格である免許を有している方、車両職でも免許を持っている方であり、車両職の方でも優先順位を落とすものではないと議事録を結んでいる。あくまでも優先すべきは免許を持っている方＝運転士が多いが、その様な方の雇用の場としては当然あり得る。

免許を持っている方の雇用の場になり得るという会社スタンスは当初から変わっていないとの認識が示される。

第7項 資材担当の今後の在り方を明らかにするとともに、要員の見直しをすること。

回答 業務の運営に必要な要員は確保しているところである。

（組合）本来、事務と検修員とでは資材担当はどちらがやるべきことなのか。

【会社】資材全般ということでは事務である。

（組合）現実には検修員でやっている方がウエイトが多いとの認識を持っているが、その現状を踏まえても会社の認識は変わっていないという事か。

【会社】現状の今のやり方で特段大きな問題は無いと思っている。

（組合）要員の見直しを申し入れたが、この間、必要な要員は確保していると議論してきている。一元化等によって変更になった際に仮に検修が担う事になれば、業務量を見て要員計算をしつつ、どのようにすれば効率的になるのかを現場とやり取りしながらやっていくということで良いか。

【会社】要員算定する場合にはその様に取り扱っていく。一元化の関係で今後の体制を仮に変える場合は、職場内で周知等はやるべきであると思っている。現時点で予定は無いがいざそうなったらしっかりやっていく。

職場の実態を訴え、会社より、現状大きな問題は無いものの、常に効率的な業務運営を追求していく中でより良い形を考えていく認識が示される。

JR東労組盛岡

No. 7
2020年 8月 7日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」に関する検証申し入れ交渉を行なう！④

【盛岡車両センター】

第8項 昨年の盛地申第9号「交番検査業務委託拡大に伴う業務執行体制の見直しについて」交渉で確認した環境改善について早急に実施すること。

回答 環境改善については、箇所からの要求に基づき、実態を把握した上で関係箇所と調整していく。

（組合）昨年の交渉時に業務を安全に行う為の環境整備を議論してきた。圧縮エアーの取り出し口仮設状態や照明関係がまだ改善されていない認識だが、経過を含めて教えていただきたい。

【会社】申9号では、交検委託拡大施策に伴って新たに設備等を整備する計画は無いと回答した。委託拡大施策に伴ってではないが、環境改善については箇所から要求があれば、照明が暗いなどの要求に基づいて、予算など様々な要素を勘案し優先順位を付けて改善してきている。検修庫の照明に関しては、盛岡車両センター交検庫は昨年度きれいにしたところもある。照明の追加申請として3基、新設した。ピットの照明が暗いと箇所からの要望もあったので、現在予算取りなど工事を進められるように動いている。

（組合）申9号交渉時に、圧縮エアーの仮設状態と照明について、方向性が決まった段階で教えていただきたいと主張し、現場から上がってきていたので様々なところと調整に向けてという段階だと議論した。圧縮エアーの関係がどこまで進んでいるのか。

【会社】エアーホースに関しては盛車セの自分たちで検討しようとしているが、まだ手が掛けられていないと聞いている。自分たちで施行が無理であれば、通常の設備要求同様に上申してもらえると動くことは可能。今のところ現場が自分たちでやろうとしているので上がってきていないという事である。

【一ノ関運輸区】

第9項 グループ会社のプロパー社員がJR盛岡車両センターに逆出向した経緯と目的を明らかにすること。

回答 グループ会社と連携した技術力の維持・向上を目的とし、グループ会社からの要請に基づき実施したも

（組合）一ノ関事業所に居た方が盛車セに異動になっている。今までは同じ地区という認識であったが、地区を異動させることによる技術力の維持向上に特化した目的が何かあるのか。

【会社】この方に将来マネジメントの部分を担当していただきたいという事で、一ノ関だけではなく幅広い車種を持っている盛車セの部分をやらせてほしいという MRS からの申し入れであり、目的等を鑑みて、その方の経験に資するならばという事で受け入れをした。

（組合）これからもその様な違う場所に逆出向で出していく構想なのか。

【会社】MRS でどのようにその社員を育成したいかによるが、そこは MRS の判断となる。

**全9項目議論終了！
施策を担い、創り上げる立場で検証運動を更に強化していこう！**