

します。新たな体制になり融合化も行われることから、教育体制の充実のために副メンテナンスセンター長の配置を求めてきました。しかし、会社は「職場のフォアマンである業務もいることから配置しない」という回答に終始しました。

新たな体制において、安全管理の教育、工事など公印が必要な手続きや福利厚生等の手続きなど検証していくことが必要です。

### 電気部門の在来線の

#### 効率的なメンテナンス体制の確立

保守業務を移管する箇所において、これまでと同様の検査の質や異常時対応の体制を確保できるのが課題となります。そのため、業務フローを明確にすることなどを通じて、要員と業務量が適正なのかを明らかにすることを求めてきました。今回の施策によって、移管される業務についての支援と育成を目的とした出向が発生しますが、その期限を明確に区切るまでには至りませんでした。

### スマートメンテナンスの導入等による

#### メンテナンス業務のスリム化

モニタリング装置の導入については、それぞれに実施内容、実施時期が違ってくるから、導入時点において労使議論を行うことを求めました。会社は「全体スケジュールを守る」「その時点で提起があれば応じる」という姿勢を崩しませんでした。導入にあたってしっかりと試行が必要であることを認識し、致さずしました。今後は、各項目が実施される前後で、検証運動を創りあげていかなければなりません。

### 技術センターにおける業務の簡素化

設備21で目指した、設備強化については殆どの項目において100%の達成には至っていません。工事設計業務の見直しは、今回示された項目だけでは、全体的な業務量の圧縮には至らないことから、引き続き議論を深めていかなければなりません。

また、予算のあり方については、通達時期の変更や工事の次年度への繰り越しなど、現

場の負担軽減について提起しましたが、当面は平準化することで合意には至っており、職場現実を積み上げて、検証運動を創り出していくことが課題です。

### エネルギー管理センターの効率的な

#### メンテナンス体制の確立

エネルギー管理センターにおける業務の効率化に関しては、給電部門において部外能力を活用して、現行業務のサポートを得ていく内容となっています。また、川崎発電所における当直体制については、最大4台稼働したときにも、安全に操作を行える体制を確立する必要を訴えてきました。しかしながら会社は「これまで、同時に3台以上の操作実績は無い」「異常時には自動停止する機能を備えている」などとして実現には至りませんでした。当直の巡回業務の外注化については、今回の見直しで行わないことを確認しました。

### 異常時対応について

在来線におけるTEMSへの業務移管や新幹線部門の見直しも含めて考えた時に、これまで通りとはならないことを指摘しました。その上で、新たな体制の中で各系統内で責任を持って対応していくことを確認しました。

大規模な設備故障や自然災害への対応時に、システムを超えて協力していくことを否定はしません。しかし、いかなる時であっても安全に関する教育を受けないで線路内に立ち入ることがあってはなりません。さらに、在来線においては、土日の保安要員体制をTEMSでは実施しないこととなります。体制変更によって要員配置も変化することから「職責をこえて一致協力することだけが一人歩きして、最終的なしわ寄せが職場に押しつけられてはいけません。

今施策の実施後においても、職場現実が施策で目指した内容となっているか、実際に担当職員の声を受け止めて検証していくことが必要です。

## 交渉における主な確認事項

### 施策の共通認識について

- ・二度と死亡災害、事故を起こさないように事象を捉え返し、撲滅に向かっていく。
- ・要員や根拠などの議論に必要なデータは地方において示し、地方議論がスムーズに進むようにしていく。標準数等の示し方は、これまでの地方ごとの進め方がある。そこを変えることは考えていない。
- ・地方において問題が発生した場合、施策実施前に本部一本社間で鋭意議論し課題克服を目指す。
- ・施策実施後においても、検証に基づく課題についての議論に対応する。

### 労働条件の向上に向けて

- ・システムチェンジやスマートメンテナンスによって、設備数量・検査数量の削減を図り、工事の平準化などで夜間作業の削減を目指す。
- ・出向先におけるJR出向者の夜間作業回数を年間概ね120回程度とした2001年の議事録確認の考えは変わらない。

### 育成について

- ・在来線・新幹線それぞれに特化した教育を行う。なお、設計等の在・幹共通部分の内容に関しては変わらない。
- ・融合教育のスケジュールは現場の実態を踏まえて前広に示していく。
- ・育成プラン途中において、在・幹交流を行うことは考えていない。

### 異動に関して

- ・本人の意思を明確にする場を確保していく。画一的に行うものではないが、一人ひとりの希望を丁寧に把握するように努め「こんなつもりではなかった」という社員が出ないようにしていく。その際には、真剣な話をすることになるので、TPOを踏まえて実施していく。
- ・納得しないままの人事異動を会社も望んでおらず、参考資料等も活用して施策の内容などを伝え、本人の不安解消に努めていく。

### 電気部門の新たな新幹線体制の確立について

- ・要員規模については、各支社が示し、地方において議論を行う。
- ・支社から技術センターに移管する業務は、①次年度設備投資計画と修繕計画の案の作成、②単価契約工事の発注、③検修工事の発注。
- ・支社から新幹線統括本部に移管する業務は、①技術センターへの予算通達、②研修の計画と実施、③設計確認、④審査業務。
- ・監督官庁、自治体等の対応は、基本的に技術センターが担当する。運輸局や自治体等の対応において、一部拠点メンテナンスセンターが対応する。

### 電気部門の在来線の効率的なメンテナンス体制の確立

- ・設備21体制と見直し議論を経て、直轄検査の重要性は議論してきており、直轄の保守エリアを残すという認識は今回の施策においても変わらない。当面して認識を変える考えはない。
- ・検査計画に基づいて作成する検査実施計画の作成、不具合箇所の修繕計画作成がTEMSになり、その承認は管理業務を担うメンテナンスセンター

や技術センターで行う。

- ・管理範囲が拡大する箇所は業務が増えることから、拡大エリアを熟知した人の配置など、メンテナンスセンターを運営できる体制を構築していく。業務運営に必要な要員は確保する。
- ・メンテナンスセンターの保守エリアの変更はしない。
- ・出向期間については労働協約に則り取り扱う。
- ・デポの位置、規模、配置する資機材、各メンテナンスセンターの配置、要員等の細部は地方において議論する。

### スマートメンテナンスの導入等によるメンテナンス業務のスリム化

- ・検測車モニタリングの導入までに、1年程度の試行を行い、検証と必要な改善を行った後に本実施とする。実施後は、1年に1回実施している電車線の至近距離検査が、3年に1回の実施となる。カメラの死角があるため、人による検査や測定は残る。
- ・ポンドモニタリング、転てつ器モニタリング（ESⅡに限る）は、現行の検査の一部として、データを活用していく。

### 技術センターにおける業務の簡素化について

- ・派遣費工事の簡素化は、他系統における取り組みも踏まえて、更なる簡素化を検討していく。
- ・統合乗率の考えは残すが、変電所等で屋内外を行き来する作業で乗率の適用が複雑になっている現実等も踏まえ、引き続き検討していく。
- ・旗揚げシステムは、設計者の負担軽減に資するためのシステムであり、このシステム導入だけをもって要員効果を考えるものではない。システムは開発の途中であり、導入は2022年度までの中で行う。導入に際しては組合側にも伝える。
- ・通信グループの見直しにあたっては、設備実態や業務区分、議論経過が違うことから、各交渉単位においてはそれらに踏まえた議論をしていく。
- ・諸元データの精度が上がっているかは現場が一番把握している。トレースのチェックをしていく。

### エネルギー管理センターの効率的なメンテナンス体制の確立

- ・川崎発電所当直体制見直しにあたっては、当直長の教育は準備出来次第行っていく、体制の変更は2019年9月～10月頃を予定している。
- ・社外専門能力の活用については現在試行中であり、現在のところ問題ない認識である。
- ・伐採に関する手続きや工事における借地折衝業務については、必要な能力を持った会社に対して外注化を進める。
- ・樹木伐採の単価契約での発注は2019年度からの実施としていく。

### 異常時対応について

- ・新幹線、在来線それぞれのトラブルが発生した設備を所管する系統で対応することが基本となる。
- ・建築限界内の作業は、それぞれの10条教育を受けた社員、パートナー会社作業員があたることは変わらない。