

幹本申8号(3月15日)

「新幹線総合車両センター組織再編について」に関する交渉を行う！

1. 箇所体制について、改正後に管理△2名・一般△20名となる根拠を明らかにすること。
2. 重複業務の削減や業務領域の拡大など、業務の「融合と連携」を推進する中において、計画科や技術管理を担う社員の負担増が懸念されることから、特定の社員に負担が偏らないように、業務のシステム化など仕事のやり方を見直すこと。

(組合) 管理は科長や総括、一般は計画科や技管が△になるのか？各科の出面は示せないのか？

(会社) 認識は合っている。直接はそのまま、間接要員が△となる。各科の出面数は会社の責任で管理していく。基本的には、**現在の担当業務を新しい科でやって頂くイメージだ。**

(組合) 科の統合により資材や外注業務が増える。必要な要員を確保し、対策を講じるべきだ。

(会社) **必要な要員は確保していく。**科間調整が必要だったものが、科内でクローズできることはメリットだ。DXも推進していく。**状況を確認しながら必要な対策は行っていく。**

3. 運用検修科の運用については、6月の休日明示までに整理・調整を行うこと。

(組合) 泊りや土日勤務も発生する。社員の生活設計もあるので、休日明示までに運用を整理するべきだ。運用においては、社員の希望や事情の把握に努め、丁寧に実施するべきだ。

(会社) **休日明示までには整理・周知する。**6月時点では基本的に現行の担務のままとなるが、見習いに入る可能性はある。**社員と必要なコミュニケーションを取りつつ運用していく。**

4. 組織再編の実施について、組織再編PTを中心に社員の声を反映して所全体の取組みとして進めていることから、PTメンバーに責任が偏らないように配慮すること。

(会社) メンバーには通常業務もある中で頑張っている。**会社として取組んでいる施策。**情報の出し方を工夫するなど、個人に責任が向かないようにフォローしながら進める。

幹本申9号(3月15日)

「新幹線総合車両センター業務の一部委託について」に関する交渉を行う！①

1. 2023年度の委託件名について、コロナ手戻り事象2件と軸箱組立後蓋オイルシール未挿入の事象が発生していることから、その原因と対策を明らかにすること。

(組合) 教育期間は妥当だったのか？委託会社の要員体制についても監督科で見ていくべきだ。

(会社) 必要な教育は実施しており、期間が不足していたとの認識はない。委託後の要員体制は委託会社での判断になる。**品質の確保のために、今後も必要な指導・連携は行っていく。**

2. 生産年齢人口減少に伴う人材不足が進む中において、グループ会社と一体となった業務体制を今後どのようにサステナブルに担っていくのか考えを明らかにすること。

(組合) 採用が厳しいのはJR本体も委託会社も同じだ。これまではエルダー社員の再雇用先の確保という目的もあったが、定年退職者も減少しており、本体雇用という制度もできた。

(会社) **今後もグループ全体で技術の内在化を進めていく。**採用は委託会社で行うことになるが仕事や検査方法の改善、教育、新技術については、委託会社と連携して取組んでいく。

(会社) **安全と品質確保は共通の目標だ。**人材育成、技術力向上に向け連携して取組んでいく。