ŌMIYA NEWS
No.107　2025年 1月11日　JR 東労組大宮地本

大地申第11号

「総合技術者育成にむけた大宮電力設備技術センターのグループ再編」に関する申し入れ団体交渉を行う①

2022 年度大地申第 5 号『「変革 2027 の実現に向けた組織の再編について」に関する団体交渉議事録確認の内容を踏まえ議論を行いました。

（会社）保守の PDCA をメンテナンスセンターで実現するために、変電関係の監督業務の一部をメンテナンスセンターで実施する考えである。…（2022 年度大地申第 5 号団体交渉議事録確認一部抜粋）

主な議論（要旨）

組　合	会　社
職場説明では「グループ再編以降、拠点 MC で変電関係の監督業務の大部分を実施するようになる」と説明。役務以外の工事監督業務をやるのに一部ではない。議事録を乗り越えている認識であり提案すべき！	今回は、あくまで設備技セと拠点 MC の監督業務の一部持ち替えであり、引き続き設備技セに役務の工事監督は残る。よって全ての監督業務を拠点 MC に移管する訳ではないので一部である。
変電関係で担う工事監督業務は他にあるのか？	他にはない。
一般的に一部とは全体の半分よりも下。大部分は半分より上という認識。役務以外の工事監督業務が拠点 MC に来るのに「一部である」とは一般的にも理解できない。	一般の定義は別として、設備技セに工事監督（役務）が残る以上は一部である。今回は設備技セ長権限で行われるものであり。支社へ情報共有し確認した結果、提案事項にあたらないと判断した。
組織再編以降、グループ再編と業務担当の変更で、仕事の棲み分けを変えるものだ！提案しスケジュール感を持って議論すべきだ。	設備技セという箇所の中で行う業務の担当の見直しであり、設備技セとして行う業務が新たに変更になるものではない。よって箇所体制の変更はない。提案事項ではないが、この間の経過を踏まえ貴側に情報提供した。
現場では、大部分の変電関係の監督業務が移管される認識である。運用する側の考えで解釈されれば議事録が形骸化してしまう。不利益である！	現場ではあいまいにせず分かりやすい表現として「大部分」と説明した。労働協約、議事録の重要性については認識している所であり、情報提供に至っている。
拠点MCでは業務量が増えるように見える。今再編により、働き方が大きく変わる認識は合うのか？	拠点MCが行なう業務が増えている認識はある。総合技術者育成をより進めるために行うものあり、変化点と捉えている。
社外環境含め働き方を見直すことは否定しない。組織再編で設備技セ化したことにより、知らない間に議事録や過去の労使議論を乗り越えることはあってはいけない。	設備技セでの業務の見直し等は適切な時期に把握し、支社内で必要と判断した場合は支社-地本間における議事録確認や労使議論の重要性を踏まえて取り扱っていく。 その2へ

施策を運用する現場管理者含め議論経過を周知するとともに、働き方を見直す際は労使議論の重要性を踏まえ、前広に必要な情報提供を行うことを確認！

ŌMIYA NEWS

No.108　2025年 1月11日　JR東労組大宮地本

大地申第11号

「総合技術者育成にむけた大宮電力設備技術センターのグループ再編」に関する申し入れ団体交渉を行う②

総合技術者の定義について

各社員の専門性は維持しつつも、電車線・配電・変電の業務に分野横断的に携わっている社員。経験や習熟度は個人差があるので、総合技術者育成に向けた取り組みを進めていく。

組織再編時から変電関係を今回見直す根拠について

変電関係の工事業務は限定されていた。保守のPDCA を回すために幅を広げて弾力性を持った運用を通じ、総合技術者育成を図るため。他支社では再編当時設計関係業務から携わってきたが、大宮では拠点MCで現場に近い場所で学んできた。アプローチの違い。

変電Gの現行の業務量と要員についての認識

（組合）「職場では人がいない」
「人がいないから業務を見直す」との声もある！

業務の繁閑なのか？
要員不足である認識がある！

（会社）
そういう声は聞いていない。業務の繁閑に応じてグループを超えて仕事のやりとりをすることはあると認識している。要員と業務量が合っていないと認識していない。

・人が増えればいい、無駄な会議は減らして現場に行く機会を増やしてほしい。
・計画基準 G に変電の人がいなくなり企画セクションの業務が設備管理セクションに落ちてくる。
・拠点 MC に 2 名配置する時に人は足りなくなると当時から思っていた。
・やって欲しいことリストなど「人がいないからと」協力という名の投げつけだ。
・異常時、変電 G と各 MC 同時出動と組織再編時言われていたが「人がいないから MC で行ってくれ」
・人がいないという理由で何でも仕事が来る。

現場の主な声を会社に訴える！

（組合）
現場から人がいないという認識は一致できない。耳の痛い話も受け止めなければいけない。働く気がなくなる。職場は大変な思いだ。それが業務の繁閑ですまされない！会社回答は現場が注目している！

（会社）
職場の努力があって運営して頂いている。という認識を新たにした。業務の繁閑という言い方、もちろん業務が張っているからグループを超えて協力をするということは会社として認識している。より生の現場の意見は真摯に受け止めるべき内容であると認識している。

現場の声を受け止め、教育・訓練を通じて総合技術者育成に向けて検証しよう！