



2025年 1月18日
第123号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当

ホームページ
<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



1/16 提案 機能保全体制等の見直しについて提案を受ける!②

【提案時の主なやりとり】(続き)

組 合	会 社
5名体制になっても、人が足りないとか保全が回らないということは発生しない想定なのか。	<u>あくまでE235系基本編成の保全を行う人数である。</u> 箇所の体制を見ている。 <u>単純に5人で保全を行うということではない。</u>
実施時期が2025年4月1日になった理由というのとは何かあるのか。	3月15日にダイヤ改正を実施するが、 <u>E235系の最後の編成がダイヤ改正ギリギリのところ</u> で納入される予定である。ダイヤ改正に合わせて提案するのが一番ふさわしいとは思いますが、 <u>最後の編成が到着した後の車両センターでの準備や、E235系の投入が遅れるリスクを考慮し、4月1日実施という形で提案させていただいた。</u>
E235系を導入してから数年は経過しているが、その中で具体的に不具合があったデータや、車両のモニタリングデータを基にしてこの人数になったなど、どのような経過があるのか。	車両データの活用では、例えば予防保全的に何号車の何番のドアが他の車両のドアと比べると開閉時間が悪化しているとか、そういったものが見れて予防保全に活かされる。こういった形でデータが活用されている。
車両が経年劣化してきた場合に、現行の5名の保全体制が確立できているが、実態的に保全の5名体制プラス常に毎呼吸援が来るなど、増員が必要になるような作業の場合、出面数を見直すのか。	状況に応じて必要な体制を確保する。そこは、経過を見ながらやっていく。
今回の車種統一に伴う出面数の見直しの関係で、現場の保全グループの班体制をそのまま2枠削減するという事はないという認識でよいか。	4月1日で箇所の体制が変わったので突然そこで何人か異動する等、全ての施策で言えることだが必ずしもあるわけではないと考えている。これから、キャリアパスで人の異動が活発になっていくので、要員削減があった場合に、人の育成のためにキャリアパスの実施とか、技術アカデミーに取り組む等、そういったところで異動する場合もある。
E235系の機能保全ができない社員はいるのか。	担当で機能保全をやっていない社員はいるが、機能保全ができない社員はいない。
変形等の一般社員における現改比較で△3となっているが、内訳を示されたい。	内訳は、 <u>機能保全体制で△2、事務業務体制で△1</u> となる。
事務業務体制見直しについて、現行で事務を担っている方が施策実施後はいなくなるというイメージか。それとも、人数の縮小なのか。	すでにJEPSへ移管されているが、 <u>現状やっていた事務業務が変わることはない。要員を減らすということではなく、現状の体制で引き続き事務業務を行っていただく。</u>
組織再編前の2020年にJEPSへ事務業務を移管し、その時に出面数に反映していなかった部分を今回反映させたという認識でよいか。	<u>その通り。事務業務の集約を組織再編前に行ったが、その時に見直しは行っておらず、その状態で組織再編を行った。契約業務等の年一回しか行わない業務もあるため、業務が一巡したタイミングで事務業務が現行の体制でやっていると確認できたので、今回の提案に至った。</u>
改正後の一般変形「60」の中に事務は何名入っているのか。	出面数としては2名である。
その2名の事務業務の内訳を教えてください。	勤務、消耗品、会計、旅費、研修、代用証の申請、厚生関係、契約業務等を行っている。
事務の配置の融合等はあるのか。	今のところは箇所毎に事務を置いている。
施策の周知について、どのようなスケジュールで行うのか？	現状の体制で、一旦周知していただくことになる。改めて、勉強会等を行う内容ではない。
社員の不安感を払拭するような説明は行っていただきたい。	ご意見として承る。

安全・健康・ゆとりが担保できる職場風土を求め、職場から議論をつくり出そう!