



2026年 2月 6日
第145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/>



横地申 第7号 首都圏本部におけるグループ会社と一体となった 団体交渉を行う！④ 業務執行体制の深度化に関する解明申し入れ

13. 首都圏本部として、機能保全および交番検査の標準化の取り組みを行う中で、車種別の標準工程や標準時間が検討されているが、委託後の機能保全に対しても標準化を適用するのにか示すこと。

(回答) 委託業務の作業方法については、受託会社において決定することとなる。

組 合	会 社
委託した後は、JR本体として工程の変更は行えないということが良いか。	その通り。ただし、標準化の取り組みの良い点などは、グループ会社と慎重に議論して、反映してもらいたい思いはある。
機能保全の作業体制の決定権は、グループ会社の判断ということが良いか。	その通り。
電車整備標準や検査方法が変更となる場合は、JRからグループ会社に資料や変更点を通知するということか。	その通り。

14. 委託する機能保全の作業に関して、グループ会社の見習いスケジュールとプロパー社員の養成規模を示すこと。また、委託後のグループ会社における教育体制の考え方を示すこと。

(回答) 業務委託に向けて、引き続き必要な教育は行っていく考えである。なお、業務委託後の教育計画は受託会社で決定することとなる。

10月から2名のプロパーの見習いが始まり、1月からさらに2名が開始された。あわせて4名の養成なのか。	そのような計画となっている。カンドコロをOJTで教育していく。
プロパーに対する機能保全の教育スケジュールの考え方は。	全車種、全パートを一人前にしていく考えである。
見極めの判断はJR本体が行うのか。	指導者、副長、支所長の3名が見る形になる。
車故防や事象情報の共有など、現在の本体と同様に行っていくのか。	行っていく。
プロパーが4名では、E233系6両の機能保全(年)は、5名体制が組めないのではないか。	年保全を4名体制で行うことを目指している。
10月1日までに4名体制に移行できるのか。	トライアルを行って、進めていく。

人数効率化前提の体制？
予備人員なしで回るの？

15. 教育を目的としたJR社員の出向について、行う場合の規模感と対象者の考え方を示すこと。

(回答) 異動については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

「教育を目的とした」というのは、JRのレベルを高めるためなのか、グループ会社のレベルを高めるためなのか。	どちらもあがるが、社員の成長のために行う。
グループ会社のレベルを高めるといことは、どのようにその目的とつながるのか。	マネジメントを学ぶ視点がある。
出向者が作業責任者を担うこともあるのか。	役割に応じてである。
現状のJETS中原事業所には検修作業や機能保全に関して判断できる作業責任者がいるのか。	たぶん・・・ いると思う。
会社として作業責任者を担える人を、出向でJETSに送り出す考えはあるのか。	異動については就業規則に則り取り扱う。

委託のための出向はない？
受託側の体制は大丈夫？

16. 委託する機能保全の作業における電子チェックリストについては、グループ会社が同等の環境を継続して使用できるようにするのにか示すこと。

(回答) 委託業務の作業方法については、受託会社において決定することとなる。

JR本体と同様に、JETSもi-reporterを導入するのか。	タブレットを4~5台貸与し、i-reporterをグループ会社に使うという考えである。
JRがJETSに要望して使用してもらうのか。	グループ会社と協議して決めた。既存の電子チェックシートなども引き継げると考える。
JETSは、i-reporterの帳票を作成するノウハウや技術を持っているのか。	最初のうちはJRが作成をしていく形をとる考えである。編集の権限についても、まだ調整を行っている。