

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part①

秋田地本は組織再編に関する説明申し入れを提出し、6月21日に団体交渉を行いました。今施策では現場での企画業務を含め様々な業務に携わることをはじめ、特に設備職場では体制の見直しも提案され、職場では「移行に向けて業務がどのように変化していくの分からない」など多くの声が出されました。施策の目的を達成するためには働く者の理解と努力がなければいけません。

今交渉は約4時間30分と長時間にわたり会社と議論してきましたが、まだまだ検討中と不透明な部分が多く、今後も職場から議論を深めていく必要があります。

## 各系統共通

**第1項 系統や企画部門との垣根を超えた業務に従事することで、働き方がどのように柔軟になるのか明らかにすること。**  
【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

【組合】働き方が柔軟になるというのは、働く側からの目線である。働き方がどのように柔軟になるのか。

【会社】この施策のポイントは「お客さまの近い場所で」ということ。支社で行っている業務を現業機関で行っていく。社員の意見・思いが反映されやすくなることで、働き方が柔軟になる。「現業機関における柔軟な働き方」で過去よりは柔軟になっているが、さらにステップアップしていく。

【組合】働く側からすれば、こう働きたい・この仕事がしたいということがあって柔軟な働き方になる。

【会社】モチベーションやスピード感に繋がる。社員がどのような働き方・仕事をしたいのか把握していくことが重要。一方で好きな仕事だけとはならない。会社としては、その仕事が社員のキャリアアップにんるかを含め総合的に判断していく。これまでも管理者が把握をしているが、身上書・自己申告書・普段のコミュニケーションで引き続き把握していく。

**働き方・やりたい仕事について社員自身がしっかりと考えを持つことが重要！  
それを把握したうえで、何の業務を担ってもらうのが今施策のポイント！**

**第2項 現業機関への権限移譲により、施策や取り組みをスピーディーに実施できる体制をどのように構築するのか明らかにすること。**

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、現業機関に権限移譲を行っていく考えである。なお、企画部門は現業機関だけでは解決できない課題をサポートすることで、現業機関を一体となって取り組んでいく考えである。

- ・権限を移譲するという事は、良い悪いを現場で判断できるようになる。
- ・親和性の高い業務はマニュアルで育成する。人が異動して浸透させる場合もある。現業機関の社員が支社で学んで現場に浸透させる場合もある。やり方は様々ある。
- ・企画部門の業務は減る。企画部門社員の運用は任用の基準となる。

【組合】移管される業務は既に現場で担っている認識で良いか。

【会社】全くゼロからではない。これまで支社が10やっている業務を現業機関に5または7にすることで達成感、貢献度を高められる。成長に繋がる。思いを反映させられる。

【組合】権限移譲・現場で判断となるが、最終的に誰が判断するのか。一般社員の一存でとはならない。

【会社】箇所判断。決済となれば現場長の判断になる。思いをもった社員の意見を汲み取り、全てできるとはならないが総合的に判断していく。

**第3項 社員の発意により労働条件が変更になる場合があるのか明らかにすること。**

【回答】時代の変化に柔軟に対応するとともに、社員一人ひとりの働きがいの向上と、生産性向上による経営体質の強化を通じて、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

Part②へ続く

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part②

## 共通 第3項

【組合】例えば、駅社員からみどりの窓口を廃止して話せる指定席券売機にしたいと発意されて変更したなど、社員の発意によって労働条件が変更となる場合はあるか。その際の労働組合への提案は。

【会社】労働条件の変更であれば提案となる。これまでも現場長が社員へヒアリングを行い、社員の声から様々見直してきている。大きくこれまでとは変わらない。

【組合】労使関係が有耶無耶にならないようにすべき。

**労働条件の変更については、これまでと変わらず労働組合へ提案することを確認！**

## 第4項 現場への予算配布について、規模や用途の考え方を明らかにすること。

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を実現していくために、現業機関に予算配分を行っていく考えである。

【組合】提案時にも確認したが、設備であれば支社でもっている予算、現場からの要求でついた予算が、設備技術センターになることで合わさった予算配分となるのか。

【会社】そうだ。設備部門は修繕費については、どう使うか技セの判断。これまでと変わらない。

【組合】イメージとしては、移管される業務に応じた予算が配分されるで良いか。

【会社】権限は移譲される。効率性の判断は入るが、移管に比例した予算が現場に配分されることとなる。

・予算に関してはまだはっきりとは決まっていない。

・停止位置目標の修繕の話になったが、修繕までの流れは大きく変わらないが、現場の立ち合いなど現場でできるものは移していきたい。

## 第5項 現業機関に移管された業務を、誰が担うのか明らかにすること。

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

## 第6項 現業機関に移管された業務を行うために、必要な教育とフォローをどのように行うのか明らかにすること。

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、現業機関に権限移譲を行っていく考えである。なお、企画部門は、現業機関だけでは解決できない課題をサポートすることで、現業機関と一体となって取り組んでいく考えである。

・対象者としては全社員。社員の思いを管理者が判断する。

【組合】イメージしたのは提案時の訓練車両の手配について。

【会社】現行では訓練を計画した指導担当が手配している。今後は乗務員自らが計画した訓練については、乗務員が手配する。誰が手配するといった決まりはない。

【組合】現業機関に移管される業務で管理者と一般社員のできる業務、できない業務はあるか。

【会社】ない。現行の支社の体制を見れば分かるが、課員が企画業務を担っている。最後の判断は管理者に委ねる場合はある。

・今までにやったことのない業務に関して必要な知識を教育していく。いきなり100%完璧にできるとは思っていない。鉄道オペレーションを回しながら、企画業務もスピーディーに進めていく。

・企画部門の基礎セミナーを開催している。初歩的なものもセミナーで実施している。

・昨年つがる運輸区で行われた運転体験では、現場にノウハウが蓄積されている。人が変わっても引き継がれている。分かる人がいればどんどん現場に企画業務をおとせる。

**初めて行う業務に関して必要な教育・フォローをしていく。  
現場にノウハウを蓄積していくことが重要であることを確認！**

Part③へ続く

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part③

第7項 現業機関で企画業務を行う場合の勤務やタブレットの使用方について考えを明らかにすること。

【回答】勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。Joi-Tabについては、運用ルールに則り取り扱うこととなる。

・日勤にするか時間外かはケースバイケース。乗務員であれば乗務の合間で行うこともあるが、業務指示。乗務がその時に集中すべき業務であればしっかりやっていただきたい。

【組合】Teamsなどで休みなのに進めている場合、つまり一般社員同士で進んでしまっている場合の労働時間管理はどうなるのか。

【会社】働いたものは付けるということは指導してきている。休日にそのようなことが発生するのであれば、管理者に相談してほしい。

・業務上のメールのやりとりはと労働時間として取り扱う。

・タブレットは常に仕事のことを意識させるために配布しているものではない。

【組合】普段乗務をしていればなかなかイメージできない部分もある。タブレットの使用についてはしっかりとした認識をもって使うべき。乗務員が乗務中にYammerを閲覧して苦情を受けた事象もあった。

【会社】基本を徹底することが大切。時間外の業務は管理者の指示がなければできない。

**タブレットの使用はルールの中で運用していくことが大切！**

第8項 企画部門社員が、今後現業機関で働く場合のフレックスタイム制の考え方を明らかにすること。

【回答】就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【組合】現在支社で働いている社員はコアタイム無しだが、現業機関になると有りになる。

【会社】制度に則って運用する。これで終了ではなく、フレックスが使えるようになった、適用外の方もフレキシブル欠勤が使えるようになった。フレックスが無いところからすれば見直してきている。今後も引き続き制度を見直していく考えはある。

【組合】支社で働いていた社員が勘違いしないようにするべき。

【会社】コアタイム有りになることは、注意点として周知していく。

第9項 秋田支社で業務委託している業務について、今施策に伴い本体へ集約されるものがあるのか明らかにすること。

【回答】本施策により、地域に応じたスピーディーな事業運営ができる新たな仕組みを構築し、鉄道オペレーションをサステイナブルに運営していく考えである。

・現時点では示せるものはない。

・グループ会社と連携して効率的な業務執行体制の検討はしていかなければならない。

## 運輸関係

第1項 輸送課の業務が現業機関と東北本部にどのように振り分けられるのか明らかにすること。

【回答】効率的な業務執行体制を構築していく考えである。

第2項 輸送課が廃止となった場合、現業機関と東北本部でどのようなやり取りが発生するのか明らかにすること。

【回答】現業機関と東北本部が連携し対応することとなる。

- ・基本的に輸送課の業務については全て東北本部に移管される。
- ・ダイヤ改正PT会議の運営や調整などを現場に移管するイメージ。
- ・ダイヤ改正の検討等は東北本部で担う。
- ・乗降調査など輸送課でやっていたが、今後現場でできるものは現場に移管したい。

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part④

## 第1項・第2項続き

- ・現場で行う輸送に関する調査とは、**乗降調査や社員の声の集約**。
  - ・新たに業務を担う社員に対しては説明していく。
  - ・スタート時は東北本部の社員は知識に乏しい。在勤はある程度必要。融合が進んでくれば、秋田のことを知っている社員も増えてくると考える。
  - ・今の輸送課のメンバーは東北本部となる。**現場から直接東北本部とやりとりするというよりは、秋田支社の在勤社員というイメージ**。
- 《組合》再編で輸送課が無くなるが、秋田支社のことを知らないという状況はつくりたくないということでよいか。
- 《会社》そうだ。

## 第3項 ライン管理に関する考え方を明らかにすること。

【回答】線区(ライン)でまとめて業務を行うことで支社間の調整・重複業務を減らし、統一した計画業務や指導業務体制を構築することである。

- ・同じ線区でも支社を跨いでいれば調整が入る。それを無くすことで効率的になる。
- ・今のところ検討には至っていない。可能であればやっていきたい。首都圏と違って距離が遠すぎるなど、馴染まない部分がある。

## 第4項 輸送課が廃止となった後のダイヤ改正等に関する労使議論をどのように行うのか明らかにすること。

【回答】具体的な提起があれば、「労使間の取り扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱うこととなる。

- ・**組織再編にあたって交渉単位が変わることはない**。
- 【組合】議論する場合には東北本部の担当している社員が入るのか。
- 【会社】提案の中身によって変わってくる。**団体交渉であればしっかり答えられることが重要だ**。

**しっかりと議論していくことが重要であるとの認識は一致！**

## 第5項 輸送指令との兼務について目的を明らかにすること。

主たる業務の  
認識は一致せず…

## 第6項 輸送指令との兼務をする場合、主たる業務について考えを明らかにすること。

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

- ・乗務員の視点、指令の視点、それぞれの視点をもつことになる。お互いの業務をよく知る社員をつくることができる。
  - ・変革2027実現に向けてどう取り組むかの中で、柔軟な働き方を進めようということで輸送指令・乗務員との兼務を進めていく。
- 【組合】これまで管理者や企画部門の社員が乗務員との兼務をしてきた。解決されてきた課題があれば教えていただきたい。
- 【組合】管理者が乗務することで乗務員の現状を知ることができている。支社社員も現場の状況を掴めている。両方のことをよく知る社員をつくることは重要。
- 【組合】**その時々において軸足となる業務がある**。企画部門社員が乗務をするとなっても月1回程度。本人の認識からすれば軸足は企画業務となるのではないか。
- 【会社】その時・その日・その時間に担っている業務が、その社員の役割、集中すべき仕事。その社員にやってほしい業務としては、乗務員としての仕事もしてほしいし、乗務員職場の把握や関わりなど、全体として与えられた役割。**その社員の主たる業務は乗務であるし企画業務**。

Part⑤へ続く

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part⑤

## 第6項続き

- ・輸送指令が兼務をする場合の乗務頻度は検討中。
- 【組合】見習いに入る期間はその業務に専念する。  
それが軸足となる！その時々でメインとなる業務はある！
- 【会社】習熟期間は集中的に覚える方が効率的。

月に1回の乗務だとしても  
メインとなる業務はないの!?

## 第7項 輸送指令との兼務を行う場合、対象者を明らかにすること。

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

## 第8項 輸送指令との兼務を行う場合、教育・訓練をどのように行うのか明らかにすること。

【回答】必要な教育は実施していく考えである。

- ・規模感については検討中。
- 【組合】兼務になったがなかなか乗務しない、着台に入れられないでは非効率だ。
- 【会社】まさに非効率。次入ろうとしたら線区を忘れたでは非効率。かなり効率的な状態としては今日乗務・今日指令がベターだが、すぐ1・2年後にできる状況ではない。
- 【組合】足ロスについて現在兼務している方から声があがっている。
- 【会社】判断基準にはなるが、距離だけで無しとはならない。
- 【組合】移動時間がかかる課題は認識しているか。
- 【会社】大変だなという思いはある。一方で施策は施策として進めなければならない。総合的に判断。

## 第9項 車両課の業務移管に関するスケジュールを明らかにすること。

【回答】業務については順次移管していくこととなる。

- ・総合車両センターが現在担っている業務は10月1日以降も行っていく。
- ・車両課は10月1日に東北本部に集約される。現在車両課・総車両セで重複する業務があり整理している。
- 【組合】10月の時点では参考資料の業務が全て現場に移管されているでよいか。
- 【会社】現業機関で担う企画業務と記載している。10月の時点で全ては難しいが速やかに進めていく。

## 第10項 現業機関に移管される、契約業務の一部について明らかにすること。

【回答】効率的な業務執行体制を構築していく考えである。

- ・グループ会社との契約は会社間の契約のため現場ではできない。
- ・契約に付帯する資料作成など調査などは担っていただきたい。
- 【組合】契約自体ではなく付帯する業務でよいか。
- 【会社】既に現場でやっているものもある。全て現場に移管するとはならないため、一部という表現をしている。
- 【組合】ルール上できないということか。
- 【会社】そうだ。会社と会社のものを現場長の決済ではできない。契約の履行確認を支社で行っているが、そういったものを可能であれば現場でできないかということ。

**現場で担う業務は確実に増える！  
新たな施策に対する5本柱を基本姿勢に、議論を深めよう！**

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part⑥

## 設備関係

第1項 保守エリアと事務所について変更があるのか明らかにすること。

【回答】本施策において保守エリアの変更はない。なお、必要により業務実態などを鑑み検討していく考えである。

- ・事務所は資料の通り。倉庫は現行の倉庫を使っただく。
- 《組合》通信が支社に来ると現業のところで倉庫の離れが出る。
- 《会社》現在でも到着見込み時間が余裕で報告されている。支社から歩いたとしても変わらない。車については、支社の駐車場を使えるように調整中。即出勤の第1陣は変わらず置く。第2陣以降の車は即応できなくても良い。通信・変電は1.5陣のようなところがあるので支社においた方が良いと考えている。

第2項 MCおよび派出の勤務体系に変更があるのか明らかにすること。

【回答】勤務等の取り扱いについては、現時点と変わるものではない。

- ・技セからメセの在勤地発令となる。変わりはない。
- 《組合》今のメセの出面数は今回の施策では変更なしか。
- 《会社》現場長の裁量。技セ・メセで出面数で提案している。電気部門の見直しにおいても電技セ信通技セとして管理している。変わりはない。

第3項 7年育成プランについて考えを明らかにすること。

【回答】育成について考え方が大きく変わるものではない。

- 《組合》H13年の技セ体制から、7年で一人前の考え方を今後も保持していくでよいか。
- 《会社》変わりはない。人材育成と技術継承は、これまでと変わらず重要である。

第4項 兼務・連携の目的を明らかにし、どのように行うのか明らかにすること。

【回答】現業機関と企画部門の業務分担を見直し、お客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を続けていくために、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

- 《組合》兼務・連携の目的を具体的に。
- 《会社》主幹課の社員が当直業務を指定されている。今後設備指令は設備ユニットの配下となる。組織が分かれるので基本的に兼務になる。連携については、異常時には指令だけで対応できない場合には主幹課で対応している。今までと変わらない。兼務にしないと指令が手薄になる。発令上、兼務にしなければならない。
- ・秋田保線設備技術センター社員、支社4階で働く社員を兼務発令で考えている。保線と電力の信通が4階にいるのは指令をもっているから。
- 《組合》兼務=足りないところを兼務で補うという考えか。要員に関しての兼務ではないか。
- 《会社》業務に必要な要員は確保している。あくまでも兼務・連携は鉄道オペレーションを回す観点。

第5項 安全をトッププライオリティーと位置付けている中で、今後の求められる技術・技能を明らかにすること。

【回答】これまで同様、設備故障防止や保安安全に関わる、必要な教育を実施していく。

- ・設備故障防止や保安安全が安全に直結する技術。異常時復旧能力が大前提。
- ・技術力の維持向上・復旧対応能力・コストダウンの3つを大前提に安全を担保していくことに変わりない。
- 《組合》パートナー会社も復旧対応に重要な位置付けだ。
- 《会社》必要な予算が秋田支社にはある事実を踏まえ、予算の中で工事を発注しパートナー会社の経験から技術を維持していると認識している。合同安全パトロールなどで議論を交わして有事に備える。

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part⑦

## 設備関係

第6項 企画部門としての機能を維持しつつ各現業機関の統制を図るための考えを明らかにすること。

【回答】企画部門は、現業機関だけでは解決できない課題をサポートすることで、現業機関と一体となって取り組んでいく考えである。

《組合》これまで主幹課があって、チーム設備としてお互いに助け合いながら事故復旧など様々な問題解決に取り組んできた。

《会社》企画課の業務・役割は変わらない。位置付けややることは変わらない。

第7項 設備系統においては設備部企画課しか残らないため、今後のキャリアプランを明らかにすること。

【回答】社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

《組合》各主幹課が無くなるということは、自分の中で描いていたものが崩れてしまう。設備系統の社員のキャリアプランについての考えは。

《会社》設備技術センターの中で様々な経験をしてもらおう。東北本部となるため、盛岡・仙台、また出向も1つのステップ。主幹課が無くなるが、その代わりに所属する技術センターの中のグループの位置付けが変わる。キャリアプランに入れていただきたい。

《組合》設備技術センターの中で、様々な業務を1つの職場で担えるということではよいか。

《会社》そうだ。

第8項 建築・機械設備技術センターの出面数について明らかにすること。

【回答】業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

・建築・機械設備技術センターは企画部門。企画部門は臨機応変に対応していくことが重要であり非定量的な業務。必要な現在員は確保しているという考えのもとに、出面数は提案していない。

《組合》現場からすると現業機関に移管されるのに出面数に示されないのか、必要な要員が確保されていくのかと不安になる。

《会社》必要な要員は確保していく。確保されなければ業務がまわっていかない。時間外労働が増加する、体を害する社員が増えるなどある。変革2027で社員の幸福、会社の成長を目指している中でそのような状況は良しとしない。

第9項 現業機関へ移管するまでのスケジュールを明らかにすること。

【回答】設備部門のスケジュールは提案どおりである。

・設備部でもっている業務については10月1日で切り替わる。他から設備におりてくるもの、総務系のお客さまの声などについては、今後調整して順次移管する。

第10項 設備ユニットのミッションとして「鉄道施設の安全と品質に関する技術全般を統括する」とあるが具体的な考えを明らかにすること。

【回答】認定鉄道事業者制度の適正運用、運転保安に関するルール管理及び自己防止指導である。

・認定鉄道事業者制度は、品質の部分。設備部に与えられたミッションとしては品質。

・安全の面では運転保安と事故防止になる。

# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part⑧

## 設備関係

第11項 現業機関への業務移管に伴い、見直す重複業務とスケジュールを明らかにすること。  
【回答】予算管理業務や他系統との調整業務等である。

- 《組合》10月1日の段階では解消されているイメージか。  
《会社》支社の予算担当と技術センターの予算担当が同じ仕事をしている。設備部企画課から各系統に予算を配布しているため、同じ系統で2人の人が予算管理をしている。  
《組合》出面数とすれば示された数にはなるが、企画部門の業務が入るため、現在員は多くなるということ  
でよいか。  
《会社》そうだ。企画業務がなぜ非定量的かといえば波動がある。兼務など様々な働き方がある。標準数として  
は考え方が合わない。出面数は日々の鉄道運行管理に必要な要員として示している。

## 保線

第1項 設備事務センターを設備部企画課に統合し、一部社員がエリアごとに配置(兼務・在勤)について明らかにすること。  
【回答】2022年10月にエリアごとに配置する予定である。

- ・今の保線技術センターが配置されているエリアを考えている。
- ・設備部企画課として在勤だけではなく、兼務+在勤を考えている。各技セの事務的な仕事のフォロー・指導をしてもらう。
- ・異常時には、指揮命令が出てくる。車の回送だけ頼むなど指揮命令が発生するので兼務。

## 電気

第1項 MCの簡易な工事設計について明らかにすること。  
【回答】単価契約工事と小規模外注工事である。

- ・信通では単価契約工事、電力では小規模外注工事を少し増やしていくイメージ。
- ・お客さまの近くでスピーディーに小さい工事を早く出していく。
- ・自分たちで直したい所をやり易くなる。

## 建築

第1項 建築設備センターを設置した成果と課題を明らかにし、今施策で設備技術センターとした理由を明らかにすること。  
【回答】関係箇所と効率的に調整・連携できる業務執行体制を実現してきたところであるが、よりお客さまに近い場所で  
様々な取り組みを行っていくところである。

- 《組合》これまで施策として建築設備センターを設置してきた経緯がある。今回の施策で現業機関にすると  
矛盾することとなる。これまでの成果と課題はあるか。  
《会社》系統間の調整がスムーズになった。建築は設備だけでなく営業や運輸などに関わる。お客さまに近  
いところというのは、全社的なキーワード。建築が現業機関になることで他の現業機関と連携が取れ、ス  
ピーディーな仕事ができる。



# 申11号 「変革2027」の実現に向けた 組織の再編に関する説明申し入れ Part⑨

## 第1項続き

・ビルテックからの苦情もなく、技術力が上がったと聞いている。大きな課題はなかった。  
《組合》「現場実態を深く理解する社員の育成が必要」とあるが、それを実感するようなことがあるか。  
《会社》**ベテラン頼りが否めない。役割を明確化することにより、責任感と育成を促したいのが今回の狙い。**  
将来の課題として組織の変更に至った。

## 第2項 フィールドセンターを設ける目的を明らかにすること。

【回答】現行のフィールド業務を、より専念して業務を行うことを目的としている。

## 第3項 フィールドセンターを設けることで、ビルテックの業務及び組織体制に変更があるのか明らかにすること。

【回答】グループ会社の体制等については、グループ会社で決定することとなる。

- ・設計を正しく効果的に行うためには、現場状況を正しく把握できる、管理できる社員でなければ設計業務が疎かになる。
- ・現行は同じグループでどちらも担っているが、手広く仕事をするよりも、まずは足元を固める。
- ・**設計に重きをおくために、手前のフィールド業務をしっかりできる社員を育成したい。**
- ・ビルテックに委託している部分を返還してではなく、今ある業務で役割を明確化する、育成する。  
《会社》仕事のボリュームは変わらない。  
《組合》フィールドセンターの目的からすると対象はベテランではなく若手となるか。  
《会社》ベテランを配置する予定はないが、アドバイザー的にはおきたい。議論の途中。

## 第4項 設計確認の手続きに変更があるのか明らかにすること。

【回答】設計確認の手続きについては現行どおりである。

- 《組合》設計管理者が部長となるが、ユニット化になった場合の取り扱いは。
- 《会社》ユニット化になっても、会社として属人を指定するため今後も変わらない。役職につくものではない。有資格者。
- 《組合》電気では、電力技セ長と信通技セ長に分かれるが。
- 《会社》どちらかが設計管理者となる。今までと取り扱いに変更はない。

### 《地本業務部長》

・4時間半と長時間にわたって議論させていただいた。議論してやっとイメージすることができた。日々変化していく社会環境・経営環境を受け止め、安全が揺るがないことを前提として組織再編に向き合っている。改めて組合員と議論して申し入れを提出していきたいと考えている。

### 《支社》

- ・10月に向けてしっかりと準備したい。
- ・具体的な提起があれば早めに議論していきたい。
- ・社員の不安解消について検討していく。



**新たな施策に対する5本柱の議論を深めよう！  
職場の声を交渉に高める東労組に結集しよう！**