

## 保全交渉を行う！

本部は、7月25日 保全関係の交渉を行いました。内容は下記の通りです。尚、時間の関係もあり、回答部分のみもあります。

(無線関係)

1. 新しい保全体制を立ち上げる場合、まず、組合に説明してから立ち上げるのが本筋ではないかと考えるが、会社の考え方を明らかにされたい。  
回答) 管理体制の変更に当たって、すべての案件を組合に事前に通知している訳ではない。会社が判断する事柄と考える。  
組合) 会社が判断する事柄とは？  
会社) 事態を重く見て、当初、社長直属の組織とする考えであったほどである。会社が判断する事柄とは本社組織の改正であるからである。  
組合) 保全無線担当者にとって、これまでの管理体制が無茶(興味なし)であったからこうなっている。会社が判断してきた事柄が間違っているからであり、会社判断で済ませない。この内容については後にも出てくるので一括する。
2. 本違反(過去3回)について。総務省説明において、保全担当者の業務多忙が原因であると本社は発言した。この反省を踏まえ、新しい管理体制を作ったと考えるが、今後どのように機能していくのか説明されたい。  
回答) 総務省に対しては、本違反の原因としてさまざまな事例を報告している。その中には保全担当者の明らかな手続きミスによるものがある。これについては遠因のひとつとして業務輻輳を挙げている。これに鑑み無線局免許申請等の手続等の電波管理を専門で扱う部署を立ち上げている。  
組合) 業務輻輳はどこの部署を指しているか？  
会社) 保全である。  
組合) 電波管理室が行う免許管理や申請書作成等の事務処理は人をきちんと充てればできること。業務多忙なのは無線申請等を電波管理室が行っても変わらない。無線設備把握と運用側との意思疎通が肝心であるが今回も保全に押し付け続けるので本質は変わらない。  
また、国鉄からの社員では基礎知識があったが、JR貨物発足後、これまでの度重なる効率化により通信系統業務を軽視してきた結果とも言える。  
会社) 会社として無線知識の理解不足が原因でもある。電波管理室新設により申請の際のミスを無くすことで違反は無くなる。  
組合) 確かに無線申請についてはミスがあったが、その保全は今回制定された管理規定でも設備管理者として、財産を持っているが故に申請業務以外の予算出し、取替、工事計画、物品購入等の実務がある。言わば、申請のみを行う電波管理室の現場部隊となる。  
このことから生まれる問題については、
  1. 申請を行わないことから局との繋がりが直接無くなる。内容を直接知りえない。
  2. 業務輻輳の際は、担当者は業務優先順位を決め、無線作業を後回しとし他業務を行っていた。今回、管理規定により様式が各段に増え、駅等と電波管理室とのツナギの時機が明確となり遊びが無くなる。また、申請とは移動局の取替申請のような単純なものだけでなく基地局取替のような現場を知らないといけないものもある。  
会社) 業務輻輳とは、H27.3の効率化によるものか、今回の電波法違反によるものか。  
組合) 効率化は後で出てくる。あくまで電波法違反によるものであり、電波管理室新設であっても業務輻輳は良くはならないということ。業務多忙と言うなら専任担当者を置いてほしい。  
会社) このタイミングでは1人工に満たないと考える。今後の様子を見て検討する。
3. 3回目の違反について。過去2回の反省が全く生かされておらず、保全における無線業務の優先順位は極めて低いと考えるが、会社の考えを明らかにされたい。  
回答) これまで我が社での無線局の取り扱いは保全だけでなく、運用箇所の一部で過去2回の反省が生かされていない面があった。このため、すべての部署を横断的に管理すべく電波管理室

を立ち上げている。

組合) 横断的管理とはいえ、電波管理室はほぼ保全から派生した部署。違反が出たからといって保全を取り巻く環境で代わりに何か仕事が減るわけではないので保全から別部署を立ち上げたのは保全要員の純なマイナスである。

4. 無線設備の財産はすべて電波管理室、または実運用を行う箇所の財産とされたい。

回答) 現行通りとする。

組合) 列車・防護無線や駅構内無線はすべて保全財産となっているが、実運用側が管理意識を持たないと違反は再発する。実運用をしていない保全が持てない。

会社) 扱っている所と財産管理箇所がリンクしていれば良いし管理しやすいとなるが、「保安通信設備」である。電気で保守しなくてはいけない。

組合) 必ずしも運用箇所と財産箇所がリンクする必要があるのか。

会社) 一体と考えている。

5. 電波監理室は運用側と取替や変更等のやりとりを直接行うこととされたい。

回答) 無線局管理規程に則った取り扱いとする。

組合) 一番肝心なのは運用側との「つなぎ」であると考えて。監査等行うものの各やりとりにおいて実質運用者を行うわけではない。上げ膳据え膳で電波管理はできない。

会社) 直接やると保全が分からない。機関車の転配があった際など、財産が分からなくなる。

組合) 保全が分からないことについては、既に新造機関車の列車防護無線の申請は保全を介さず電波管理室がやっており実績がある。

規程の教育はしたのか？範囲は？

会社) 全社員に教育を行った（現場に行き、居た人を対象。残りは基本的に現場長が）。4月の現場長会議でも説明した。

組合) 教育を受けていないものがある。

会社) 確認する。

6. 保全は多系統に比べ絶対数が少ないと考えるが、会社の考え方を明らかにされたい。

回答) 設備量と業務量に応じた要員を配置している。

組合) 電波法違反としての問いで言えば、設備管理者のウエイトが極めて重いということ。

あとから出てくるが効率化に関しては、設備数と業務量に応じた配置と言うが具体的な根拠を示してもらいたい。過去の根拠のない効率化から上塗りをしているだけと考える。

7. 保全が行うこれまでの無線関係の検査に加え、工事設計書に記載の内容の検査も今後行うと本社は省に説明している。具体的に会社の考えを説明されたい。

回答) 定期検査において、事項書や工事設計書に記載された製造番号、空中線、住所等が現地と相違していないかを確認する。

組合) これは全無線局を言っているのか。

会社) 移動局を確認するのは困難である。基地局を言っている。

組合) 住所だが、なぜ定期検査で確認する必要があるのか。今回、違反に伴い申請内容を見直したところ、単に記載誤りの他、申請内容に市町村合併等の情報が反映されていないものや、そもそも構内が二つの市に跨っている駅等、差異があり国土地理院の資料を使用して調査した。だがこれらは今回の電波管理室による変更申請で解消するもの。

会社) 保全定期検査で継続的に確認を行う（目視検査として項目に入れる）。電波管理室と保全とでWチェックしたい。電波管理室で台帳を持ち、新システムも作っていく。

組合) 保全はその情報を知ることが必要と考えるがやはり申請を行う電波管理室が一括管理すべき。また、製造番号についても取り替えない限り変更は無い。取り替える際は申請が出るだろう。

駅によっては、電源部を取り外さないと確認出来ない無線機もある。

会社) 検討する。

組合) 設計書記載の項目には、数値確認的なものもある。数値が悪い判断は計器類が必要。これらの確認はどのタイミングで行うのか。

会社) 随時検査である。

組合) 3W以上については5年に一度検査を行っているが、これ以外はやっているところとたっていない所がある。

会社) あくまで随時だ。

(保全関係)

8. 保全職場で退職が相次いでいる。また、嘱託社員の依存度も高い。この状況をどう考えているのか。対策等があるのなら説明されたい。

回答) 退職等により欠員が生じているのは理解している。また、一部職場では嘱託社員の依存度が高いことも認識している。このため、中途採用を含めた新規採用を行っている。

組合) 今すぐとは言わない。保全是技術職場。新規採用は即戦力でない。要員の考え方として嘱託社員は外して教育担当とし、新規採用は2、3年入れないように考えないと近いうちに破たんする。

会社) 要員を外すかでなく5年後に欠員が無いようにしていく。

組合) 5年の根拠は？

会社) それ位はかかると考える。

組合) 他系統では、嘱託社員を教育担当としている。なぜ出来ないのか。

会社) アドバイザーに教育の側面もある。

9. 保全と工事に分かれており、業務がうまく機能せず、互いに協力しながら何とかやっているのが現状である。業務に支障をきたすおそれもあり改善されたい。

回答) 体制の変更により、一定の成果が出ていると考えている。体制変更以降、業務に支障をきたす点については改善を図っており、今後も改善が必要な事項が発生すれば改善していく。

組合) 今、工事は要員不足を理由に消化不良に陥り各箇所で大少あるが協力をしている。H27.3 会社が決めた内容の通り出来ていない。年初から協力などあり得ないと思わないか。

体制変更前の軌道工事は予算出しを行う時期にある程度の概算で要求を行い、当年度に現場検査結果の状況を踏まえ適切に施工箇所を判断する。これが、工事事務所が受けると、概算ではダメだ、確度の高いものをよこせとなり結果、手間のかかるものとなっている。この状況を相互協力で乗り切れというのか。

また、概算を出せる者は現場に精通したもの。今のままでは予算要求も滞る。

H27.3 決めたとおりの内容をより明確にすることを本社に求める。

10. 急速な社員の入れ替わりに伴い、技術力の低下が顕著である。今一度、系統別に要員を確保が急務であると考えているが、会社の考えを明らかにされたい。

回答) 系統別の要員は考えていないが、必要な技術力を確保するため、措置していく考えである。

組合) 現場での判断力、外注対応等適切な対応は系統別、地域別でないといけない。教える側も減っている。特化しなくてはならない。

組合) 教育について、フォロー1、フォロー2等の中身が似通っている。このような中身は新入社員で入った際に長期で教える内容と考える。

会社) 中身は概論の章ごとに分けているので全く同じではない。

11. やるべき工事の時期を逸すると、モチベーションを落とすだけでなく設備事故に直結するため、修繕予算は、必ず確保することとされたい。

回答) 設備の維持管理に必要な一般修繕費は確保しており、設備の経年や老朽、輸送への影響度、労務単価の上昇を考慮し必要な費用は今後も確保していく。

組合) 考慮のなかに施工タイミングも入れてほしいし予算を確保しているという回答は疑問。見送りとなれば簡単に流すが、現場は要求仕切り直し、年度入ったの随時検査、洗い出しは相当な負担となる。

会社) 食い切れていないのも事実。

組合) では、「予算が食い切れる範囲の予算を確保している」が正当な回答か。

会社) そうだ。

組合) 微妙な予算確保だが本社がコントロール出来ているとは思えない。食い切れない理由は分かるのか。

保全と工事を元に戻せば予算が食い切れる範囲の要求しか出ない。

自分たちで工事を起こせる範囲は要求を行い、次にくる事案は保守でカバーしてきた。

今は、保全是挙げる必要のある要求はすべて挙げるしかない。挙げないと設備に起因する事故があるかもしれないからだ。だから食い切れない。

12. 一人は作業、一人は見張り、2名の職場が存在するが、一人が休むと作業が滞る。また、安全面や技術継承等で不満が上がっている。この状況について、会社の考えを明らかにされたい。

回答) 当日の作業内容に応じて施設と電気で社員を相互に協力することで対応されたい。

組合) すべて協力出来ない。技術的な内容がある。外注化を推進してきたため、管理が主な作業と位置づけられた結果の要員と思われるが、通常無い障害や即修で現場に入った時に危険性が増大する。いずれにしる2名は無い。早急に対策を講ずることを求める。2名では巡回、目視検査しか行えない。

13. マネージメント業務を、若い社員が担当するのは、危機的な状況であると判断するが、会社の考え方を明らかにされたい。

回答) 職場の将来を考え、必要な人事運用を行っていると考えている。

会社) 聞いている。管理者と相談してほしい。

組合) どこが職場の将来を考えている結果なのか。

- 会社) ベテランのみに頼ると、いなくなった時に困る。人事運用の一環。  
 組合) 九州は若い社員1名である。旅客から重要案件が来ているが回答が難しく保留状態である。  
 会社) いずれ、経験する部署である。  
 組合) 対旅客対応が1名で出来るとは思えない。早急に改善を要求する。  
 会社) 本人に「任せた」と言うわけにはいかない。本社、所長、助役でフォローしていきたい。
14. アドバイザー制度が機能していない。再度見直すか、廃止すべきと考えるが、会社の考えを明らかにされたい。現場によっては、アドバイザーが一度もきていない。  
 回答) アドバイザー制度は検査の平準化や技術継承のため、今後も必要な制度と考えている。  
 組合) 九州は電気にアドバイザーいない。地区によってはアドバイザーに来てもらうネタ作りが仕事になってしまっている。本末転倒。  
 会社) せっかくある制度、有効に使えないか。  
 組合) 持ち出して北海道などと聞くが金の無駄だ。設備は各地区で異なる。地域特情を理解することこそ重要。  
 会社) 同じ目で見ることが大事と考える。各地域のやり方も知ることが出来る。  
 組合) アドバイザーからその様な話をほとんど聞いたことがない。別途、有効な見直し案を提示する。
15. 相当な技術がなければ、4等級の仕事はやりこなせないため、プロフェッショナル採用(4等級)を取りやめられたい。  
 回答) プロフェッショナル採用の社員の等級については、前職での業務内容、業務に必要な資格の保有、年齢等を考慮して判断している。  
 組合) 技術部門は相当な技術がなければすぐに4等級の仕事は難しい。通常の入社社員と経験年数はそう変わらないのにハレーションが起こるだけ。  
 今後、プロフェッショナル採用を行う場合は必要な資格の保有、資格を使用して即戦力となるかの基準を明確化してほしい。
16. システム関係の刷新を早急に進められたい。  
 回答) 必要な改修は行っていく。なお、電気工事積算支援システムはWin10対応に向けたバージョンアップを29年度実施する  
 組合) 電気工事積算支援システムは対応だけでなく単金表を整備し概算を起こしやすいシステム作りを。状態監視装置は合理化に関連したシステムであるが故障で稼働していない駅がたくさんある。
17. 保全における業務創造WGは何を目指すのか説明されたい。  
 回答) 業務創造推進プロジェクトは、現場社員の知恵と工夫をエネルギーとするボトムアップ活動である。会社や仕事のあるべき姿や将来の姿を実現するため、自由闊達な議論により、仕事のやり方や仕組みの見直しを図るとともに、将来に資する業務にシフトできることを目指していく。  
 組合) システムの垣根を越えて新たなシステムを生み出す場。保全はどこを目指すか?これから貨物が迎える自動化等の波に保全は巻き込まれるのか。
18. JR九州より連動機取替工事計画(7駅)の話がきている。JR西日本エリアでも抱えており吸収できない状況にある。会社はこのような状況をどのように考えているのか、説明されたい。  
 回答) 計画の競争を避けるため、旅客会社との工程調整を行っていくとともに必要な体制は確保していく。  
 組合) 輻輳している現状は知っているか。  
 会社) 本社間で事前調整はやっている。  
 組合) 体制を確保すると言っているが、やはり人が足りない。そのうえに協議、概算出しや各種会議等、保全、工事の棲み分けがややこしい。主と従にはっきり分けたい。  
 会社) 連動分離等の判断はセンターで行う案件ではない。本社に相談してほしい。
19. 静岡貨物駅の状態監視装置システムは故障して7年余りになるが、この設備は、保全職場の合理化設備のため、早期に修繕されたい。  
 回答) 静岡貨物駅については連動取替を計画しており、当初はこの計画時期を考慮しながら更新する予定であったが、JR東海との協議が難航しており、連動取替が進んでいない。JR東海との協議をまとめ、連動取替を進めていく。  
 組合) 故障は他駅もある。
20. JR東海設備のセキュリティが厳しく、鍵の借用で時間を取られ、仕事が思うように進まない。非制御駅では、会社間ルールで2か月前に申し込みをしないと作業が出来ない状況にあり、緊

---

急時や異常時に対応できない。改善を求めたい。

回答) 鍵の借用及び2か月前の申し込みについては現行通りとされたい。異常時への対応については JR 東海と協議を行っていく。

組合)

手当関係については別途交渉で行う

(手当関係)

2 1. 都市手当見直し(今の時代にマッチしていない)と帰省手当 28 歳制限の撤回を求める。広域転勤に弊害が出ている。

回答) 現行通りとする。

組合) 級地保障が無くなったので転勤に何もメリットがない。都市手当のランクについても今の時代に合っているのか。

2 2. 資格取得・業務内容と技能手当が見合っていない。技術手当を見直されたい。

回答) 現行通りとする。

組合) 第3種電気主任技術者の手当は安い。(技術社員5種以上資格合計で2,000円) 経産省への対応、受電等で必要な資格で、省への体面上、所長や副所長の肩書だけ与えられる。

2 3. 保全是本社直轄である。本社支社の管理者手当を支給されたい。

回答) 本社支社には管理者手当はない。

組合) 本社直轄となっている保全是、現場を取りまとめている時点で支給に値する。各支社においても指導を行っている部署においては支給すべき。(でないとな本社支社に行く人がいなくなる。)

その他)

組合) 不要設備の撤去を本社大号令で推進してほしい。

今やっているのは予算絶対確保、他作業凍結でない。会社の言う電波管理における横断的な管理をやるべきだ。また、駅廃止等の変化もないまま、保全だけが何の根拠もない効率化を受けたことについて踏み込む必要がある。

会社) 不要設備の撤去は進める。

以 上

---