



## 『変革 2027』の実現に向けた**組織の再編**について」 に関する**第二次申し入れ**

6月20日 第3回団体交渉を行う! その3

6. 建設工事部門発注工事について、契約発注部門で立案からしゅん功まで完結できる業務執行体制を基本とし、支社へ工事監督委託を行わないこと。

(回答) 基本的には建設工事部門において、工事発注からしゅん功までの業務を行う。ただし、工事しゅん功後の保守業務や関係する技術の周到苦闘を目的とし、支社へ監督委託を実施することがある。

組合

- 支社監督委託を行う基本的考え方は何か。また、判断基準と時期は。
- 各技術センターにおける出面数算出にあたり、工事事務所からの支社監督業務委託に関する業務が年間を通じた業務量として計上されているのか。また、支社監督業務委託については、委託の前年度に件名毎に決定されていることから、各箇所における出面数算出に必要な業務として勘案し計上すること。

会社

- 定量的に監督委託を行う考えはない。また、支社監督委託は委託の前年度に本社と支社で打合せ・調整の上、件名ごとに決定しているものである。
- 対立!** 各箇所の体制については、1年間の業務の繁忙等を平均的に勘案し1日あたりの出面数(作業ダイヤ数)を示しており、算出基準について示す考えにない。

**基本的には建設工事部門において、工事発注からしゅん功までの業務を行うことは確認するも、各技術センターの業務量に含めるべきという私たちの主張については認識が合わず!**

7. 『変革 2027』の実現に向けた組織の再編における今後の要員の変化・見通しを明らかにすること。なお、今施策実施においては、業務量と要員配置の適正化を図り、時間外労働の縮減に努めるとともに「健康経営」や「働き方改革」に基づいた「働きがい」「働きやすさ」の向上を実現すること。

(回答) 業務の運営に必要な要員は引き続き確保していく考えである。なお、時間外労働の縮減に向け、適正な労働時間管理に引き続き努めていく。

組合

- 今後の要員の変化と見通しはどのように考えているのか。また、離職者が増加傾向の中で自己の変革と新たな価値創造を職場でどのように作り出すのか。
- 本施策について、生産性向上による要員削減を目的とした施策としないこと。

会社

- 退職については、今後2年間で国鉄採用者の定年退職が落ち着く。大量退職期や効率化の進捗等を勘案して、22年度入社は700人規模、23年度入社は500名程度としており、ヒトを起点にした業務に注力できる体制を目指し、IT・Suicaや生活サービスの事業に人を振り分けていくこととなる。
- 確認!** 本施策は、働きがいの向上を通じて効率的な業務執行体制とすることを目的としており、要員削減を目的としていない。

**働きがいの向上や社員の成長を通じた生産性向上が目的であり、生産性向上ありきではなく、確認!**  
**会社の発展・社員の成長につながるようしていくための施策であることを**

- 本施策での取り組みをはじめ、働きがいを向上させるために時間外労働を縮減するべきだ。現場できちんと指導することも必要であり、企画業務が超勤で行われることがあってはならない。

- 時間外労働は、会社としてしっかり把握し、働いたものは超勤をつける。法令遵守や社員の健康管理の観点から適正な労働時間管理を通じて縮減させていきたいと考えている。

**現場の現実を述べ、時間外労働に対する考えが希薄な管理者もいることを指摘!**  
**上長の指示で超勤は行うべきものであり、融合・連携・変革という言葉遊びで進めていって良いものではない!**  
**法令を遵守し、コンプライアンス違反を行わないように本社がきちんと指導するべきだ!**

第7項まで終了! 施策が開始することから残る2項についても速やかな交渉を求めます。