

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その①

#### 【共通】

1. 今施策の内容を電気、総務系統社員へ周知し、その内容を踏まえたうえで2019年2月末までに面談にて異動・出向に対する本人希望を確認すること。また、異動・出向においては安全・技術力・働きがい・本人の意欲が向上するよう本人希望を最大限尊重すること。  
(会社) 異動については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

#### <会社>

- ◆多くの技セ・メセについては説明をしてきている。すみやかに現場に赴き説明を実施していきたい。
- ◆自己申告書に基づいた面談で社員個々の状況は把握できている。業務等のなかでコミュニケーションが図られていると認識しているので、希望を確認する指導をしていくことは考えていない。必要であれば支社等の判断で再度面談を行っていく。

#### 【共通】

2. 異動については当該社員の採用支社管内を基本とすること。  
(会社) 異動については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

**面談は支社での判断  
支社エリア内異動を基本**

#### <会社>

- ◆採用になった支社が変更になるものではない。支社エリア内の箇所に行くことは基本だが、一定期間エリア外に従事することがあるのは変わらない。新幹線統括本部で活躍してもらおうケースがあるとは説明していく。新幹線の業務に携わってみたいという希望があれば否定するものではない。
- ◆首都圏、東北、上信越エリアを超えて行うということではない。

#### 【共通】

3. 施策実施に伴う出向にあたっては、業務指導・支援以外の目的では行わないこと。また、就労条件について丁寧、且つ、前広に説明すること。  
(会社) メンテナンスセンターの一部業務の移管等に踏まえ、パートナー会社への業務指導・支援等を目的とし、JR社員のパートナー会社への出向を予定している。異動については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

#### <会社>

- ◆業務が移管される先で業務指導・支援を行ってもらうことが目的。出向規定、任用の基準に基づくものなので、いつまでかを定めるものではない。いつまでに業務を定着させるかというスケジューリングはするが、そこに異動を紐づけすることはできない。業務指導・支援が目的だが、パートナー会社の業務を覚えて帰ってくるということはある。
- ◆パートナー会社・JRのどちらが判断するかというところもあり、出向をいつまで行うかを一律に決められるものではない。

#### 【共通】

4. 新規採用は新幹線、在来線の部門別に行うこと。また、新規採用社員は基礎技能が習得できる部署へ配属すること。  
(会社) 社員への必要な教育・訓練等は実施していく。

#### <会社>

- ◆新幹線統括本部としての採用は行わない。エリアや業務内容に基づいた採用を継続して行っていく。基礎技術技能研修の段階で新幹線、在来線に分けていく予定。
- ◆現場の中で新入社員を育てるうえで最適なところに配置をしていく形をとっていきたい。各現場での考えもあるのでどこが正解という箇所はない。

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その②

#### 【共通】

5. 各支社エリアの拠点箇所に安全指導担当者を専任で配置し、安全レベルの維持向上が図れる体制を確立すること。  
(会社) 拠点メンテナンスセンターとしての業務の運営に必要な要員は、確保していく考えである。

#### <会社>

- ◆新幹線は設備やルールが統一されているのでエリアで管理できる。技術センターに配置していく。最終的には地方の議論で決定していくもの。
- ◆安全が一番重要という考えは変わらない。安全レベルは担保できると考えている。

#### 【共通】

6. 女性社員の配置については設備を整備した後に配属すること。  
(会社) これまでも必要な設備の整備を行ってきたところであり、今後も必要な箇所について整備を進めていく。

#### <会社>

- ◆設備を整えてから配属するのがベスト。女性が配置されている箇所では順次設備の拡大を図ってきている。出先をどう改善していくかが今後重点的になってくる。女性の採用を拡大しているのは事実。予算を確保してできるところから行っていきたい。
- ◆保守用車にトイレを設置するのは構造上難しい。こういったものが最適か議論はしていかなければならない。
- ◆休憩所については現行通りの取扱いで仕切っていくのかは今後の議論になる。新・在の部門別か電力・信通の系統別どちらで分けるのがいいのかということもあるが、使えないということにならないように支社と新幹線統括本部で議論していく。

#### 【共通】

7. メンテナンス体制の変更に伴う設備管理システム等の変更内容を一覧で示すこと。  
(会社) 本施策によるシステム改修等は必要により、順次実施していく。

#### <会社>

- ◆在来線は2019年度初、新幹線は2020年度の体制変更に向けて議論している。在来線の改修は2019年度中に実施、1年間は読み替え予定。管理メセやパートナー会社に権限を付与して対応していく。JEISと改修に向けて議論している。
- ◆本社の主管でルールを決めて、基本的なものは出していく。内容は決まり次第周知していく。支社の特情を踏まえたルールは支社で展開してもらいたい。

#### 【共通】

8. メンテナンス体制の変更内容等については、業務の円滑な遂行を図るため他系統に対して施策実施前に周知すること。  
(会社) 他系統の社員に対しても、必要により周知を行っていく。

#### <会社>

- ◆すでに資料を公開し、社員へは周知しているので、改めて周知を行う考えはない。体制が変わることは周知されている。

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その③

#### 【共通】

9. JR及びパートナー会社社員一人あたりの夜間作業回数を月8回以下とすること。  
(会社)「設備のシステムチェンジ」「スマートメンテナンス」「工事の機械化・効率化」を進めることで、夜間作業をはじめ社員・パートナー会社の労働環境の改善に努めていく。ただし、パートナー会社の夜間作業の回数については、それぞれの会社の実情にあわせて行っていく。

減らしていくことは一致

#### <会社>

- ◆夜間作業を極力減らしていくところは一致している。JRがパートナー会社に指示していくことは難しい。工事指揮者に電話をする時間帯を配慮するなどの取り組みは行っている。協力会社含めて働く環境を改善していくように努めていきたい。
- ◆回数を制限するのではなく、夜間作業や労働環境の悪いところを改善していくために対応していきたい。
- ◆パートナー会社に対してはルール等を守るように指導していくが、最終的に判断するのはパートナー会社になる。
- ◆出向者は出向先会社の基準に当てはまることが多数なので労働環境が変わる。
- ◆作業間合いは拡大できないか貨物会社と議論している。
- ◆回数よりもまずは減らしていくこと。職場環境や労働条件を改善していかないと社員の定着が難しくなっている。

#### 【共通】

10. JRの体制変更に伴い、移管するパートナー会社においても新幹線と在来線を区分けし、専門特化した体制を確立すること。  
(会社)パートナー会社における業務執行体制については、各パートナー会社で決定することとなる。

#### <会社>

- ◆パートナー会社からは専門特化した体制にできる、できないということは聞いていない。JRからどうするか確認する必要もないと考えている。情報は提供しているので運営がしやすい体制をとってもらう。
- ◆JRの体制などをできるだけ早めに情報提供して、パートナー会社でしっかりと結論を出してもらうこと。
- ◆安全ルールの指導はこれからもしっかりとやっていくことは変わらない。

#### 【新たな新幹線体制の確立】

1. 保線部門と同様に、技術センターを各支社単体に1箇所配置すること。また、メンテナンスセンターの配置については、各支社・現業機関の意見を重視すること。  
(会社)新幹線業務に特化し、電力、信号通信で最適な技術センター、メンテナンスセンターの配置を検討した結果である。

#### <会社>

- ◆設備が概ね統一されていること、効率的に設備管理を実施していくことを踏まえて3エリアに配置した。
- ◆同じ組織の所属になるので、今まで以上に意見交換や業務ができていくと考えている。
- ◆配置の案として提示している。最終的には地方の議論の中で決めていくことになる。
- ◆拠点メンテナンスセンターには副所長を配置し、支社との窓口的な業務を行う。どのようなグループを配置するかは今後の議論。
- ◆新幹線の駅があるところに拠点メンテナンスセンターがあるので、距離は長いが時間的なロス是在来線ほどではない。

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その④

#### 【新たな新幹線体制の確立】

2. 新幹線統括本部への所属変更に伴い、各現業事務所は在来線部門と別に設けること。  
(会社) 新幹線新組織における現業機関は、基本的に在来線の現業機関と別に設置することとなる。

<会社>

- ◆基本的には別になる。テーブルが隣どうしという環境はないようにしていきたいが、場所も含めて検討していく。

#### 【新たな新幹線体制の確立】

3. 各技術センター、メンテナンスセンターの保守エリアは現在の支社境界の位置を変更しないこと。  
(会社) 本施策における新幹線の技術センター、メンテナンスセンターの保守エリアは設備やエリアの特情等を踏まえ、適切に決定する。

<会社>

- ◆エリア技セについては、支社境界をまたがない。その他については地方の議論で決めていく。

#### 【新たな新幹線体制の確立】

4. 各支社エリアの拠点箇所に総務科長、総務担当者を配置すること。  
(会社) 拠点メンテナンスセンターとしての業務の運営に必要な要員は、確保していく考えである。

<会社>

- ◆拠点メセの副所長に担ってもらうことや支社に手伝ってもらうことなどは議論してやっていくこともうあると思うが、基本的には技術センターに配置することでスムーズに運営できると考えている。  
◆所属が変わったことにより手続き等で社員に不利益が出ないようにやっていく。現行の取扱いを踏襲できないか考えている。  
◆拠点メセになる箇所に在籍している方もいるので、総務系統で異動される方も中にはいる。

#### 【新たな新幹線体制の確立】

5. 総合技術者の育成目標に達したと判断する項目を一覧で示すこと。また、本人から不安申告があった場合には再度教育を行うとともに、専門系統以外に係わる業務指示は行わないこと。  
(会社) 社員への必要な教育・訓練等は実施していく。

<会社>

- ◆今でも管理者が社員個々の状況を把握し判断をしながら業務を任せている。そこは変わらない。  
◆一覧でチェックするというよりは、社員ひとり一人を見て判断してもらいたい。一律に項目を提示することは考えていない。  
◆本社では最低限必要なものを集合研修で行う。支社では過去の経験も含めて個々のレベルに合わせた教育を行う。  
◆不安がある業務に対しての指示の考え方は今までと変わらない。無理にやらせることはないが、ずっとできないままに留め置くことはしない。

**新幹線は具体的に何も決まっていない！**

#### 【新たな新幹線体制の確立】

6. 外注検査の一部直轄化の詳細を一覧で示すとともに、技術・技能向上が図れる教育体制を確立すること。  
(会社) 新幹線変電所等のき電用遮断器の検査や保全巡回等である。また、社員への必要な教育・訓練等は実施していく。

<会社>

- ◆知っているJR社員が教育するのか、パートナー会社社員が行うのか、パートナー会社に教育を受けたJR社員が行うのかは議論していき、しっかり教育できる体制を構築していく。現場での判断になるが必要であれば継続して実施していく。  
◆運行上、重要な設備であるということでJRとしてしっかりと検査をしていくために実施する。

その⑤へ

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その⑤

#### 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立】

1. 技術センター及びメンテナンスセンターの統廃合については、各支社・現業機関の意見を重視すること。  
(会社) 今回メンテナンスセンターの業務の一部をパートナー会社に移管するのは、東京 100km圏及び新在区間を除いた地方線区である。統廃合エリアの管理業務を管理メンテナンスセンターで行うことを踏まえ、大規模拠点駅を中心に、地方線区のメンテナンスセンターを適切に配置する計画である。

<会社>

- ◆配置の案として提示している。最終的には地方の議論の中で決めていくことになる。
- ◆パートナー会社の業務量は増えると認識しているが、JRから業務指導・支援として出向するのでパートナー会社に移管しても問題ないと判断している。今までも移管エリア内の業務をしてきている。除雪や冬季対応も今までやってきているので問題ない。

最終的には地方議論で決定

#### 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立】

2. 管理メセの要員について移管対象エリアを熟知した管理者及び一般職を増員すること。  
(会社) 管理メンテナンスセンター(仮称)の業務運営に必要な要員は、確保していく考えである。

<会社>

- ◆移管対象メセの業務のうち、保全実施計画の承認、保安打合せ、工事監督業務、検査結果の承認、使用開始判定等を管理業務として管理メセに移管する。JRとして運営していかなければならないものは管理メセで行う。パートナー会社とは業務を移管できるように協議していく。
- ◆必要なメセの要員については地方交渉の中で提案していく。業務量に見合った要員を各支社が精査、判断して配置していく。具体的な業務内容等については地方議論になる。

#### 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立】

3. 移管対象エリアについての特情教育と列車又は徒歩による設備確認を管理メセ社員を対象に一年に1回実施すること。  
(会社) 社員への必要な教育・訓練等は実施していく。

<会社>

- ◆管理するエリアの設備を把握する必要があることは一致できる。一年に1回必ず教育等を実施すると提示することは考えていない。必要な都度、現場に行って設備等を把握することは今までもやっており、これからも変わらない。設備管理をするために必要な要員は確保していく。
- ◆スマートメンテナンス等で少しでも時間を生み出したり、現場に行かなくても訓練設備で確認することもできる。
- ◆異常時は技セや指令での判断もできるので、必ず管理メセの判断が必要だということではない。

#### 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立】

4. パートナー会社に移管する業務内容を一覧で示すこと。また、移管に伴う引き継ぎ期間を設けること。  
(会社) パートナー会社へ移管するのは保守業務であり、主な業務フローについては作成を進めているところである。また、業務の引継ぎは関係個所間にて実施する考えである。

<会社>

- ◆保守業務を移管する。主な業務フローについてはパートナー会社と議論しており、決まり次第提示していく。
- ◆実施までに必要な期間を設けて引き継ぎを実施していく。期間は各支社の中で議論したうえで決めていく。

その⑥へ

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その⑥

#### 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立】

5. 移管するパートナー会社に対して移管対象エリアの特情教育を行うとともに、JRからの出向者に業務を依存させないこと。

(会社) パートナー会社への業務指導・支援等を目的としたJR社員の出向やパートナー会社の教育・訓練を通じ、パートナー会社社員の技術力向上に努めていく。

<会社>

◆パートナー会社の中で教育・訓練を実施していくことが基本。移管する業務をパートナー会社でできる体制をとってもらう。

◆業務指導・支援については、ある一定期間出向としてJRから協力していく。施策の目的として、パートナー会社だけでしっかり担っていけるよう議論して進めていく。

#### 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立】

6. 移管対象エリアの軌陸車は移管するパートナー会社で管理すること。

(会社) 軌陸車については、JRが管理していく考えである。

<会社>

◆議論の中でJRが管理をしていくほうが良いとなった。貸し出すかは支社の特情を踏まえ議論していく。今までも貸し出しは行っているのでルール等は問題ない。パートナー会社が持つことを否定はしない。具体的な部分は支社で議論してもらいたい。

◆緊急自動車の所持は各県警の判断になる。各支社で警察と議論してもらっている。

#### 【電気設備・業務のシステムチェンジ】

1. メンテナンス体制の再構築における設備強化について、2022年度までの計画を示すとともに2027年度までに完了すること。

(会社) 設備強化については、環境の変化を踏まえ優先順位を適宜見直し、継続して実施していく。

<会社>

◆設備強化の主な項目は解明交渉で回答した。個別の進捗の提示というより、計画をしてしっかりと進めているというところ。個別具体的に特定の労組にだけ示すのは適切ではない。どこに対しても示す考えはない。

◆予算、施工能力、環境の変化、技術進歩など、さまざまな変化等を見極めながら進めていく。何をいつまでにというところは持っていない。

**設備強化の進捗を示す考えはない！**

#### 【電気設備・業務のシステムチェンジ】

2. モニタリング装置導入時に試行期間を設けること。また、標準数及び現在員数の見直しは本使用開始後とすること。

(会社) スマートメンテナンスの導入は、メニューごとに試行等を踏まえ、十分検証したうえで実施していく。なお、業務の運営に必要な要員は確保していく。

<会社>

◆試行が必要なものについては実施しながら十分検証したうえで導入していく。最後は人の目で判断していくことになる。設備の状態がしっかりと判断できるものにしていきたい。

◆現地に行かなくても画像等で判断できるものを目指している。取得したデータをどう活用するかも試行の中で検証していく。

◆実施の段階で標準数は整理していく。実施日が試行も含めたものなのかは各支社の提案内容による。

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その⑦

#### 【電気設備・業務のシステムチェンジ】

3. モニタリング装置導入時に担当者として要員を増員すること。  
(会社) 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

<会社>

- ◆基本的に業務は減る。モニタリングに置き換えながら業務の効率化を行っていく。必要な要員は配置しているので、検査が置き換わると数値的には業務量は減っていく。
- ◆担当を置くかは現場の判断になる。配置をしていくことは否定しない。地方の議論の中で必要なところに必要な要員を配置していってほしい。
- ◆担当者をつくるのがいいのか、説明会を行うのがいいのかは最適なものを選択していきたい。

#### 【電気設備・業務のシステムチェンジ】

4. モニタリング装置導入までの検査業務及び検査周期は現行通りとすること。  
(会社) モニタリングや高度な解析により故障予知(CBM)や検査周期の最適化をめざしているが、その実施にあたっては十分検証を行ったうえで関係機関と調整を行い実施していく。

<会社>

- ◆検査周期が変わる場合はルールが変わるので、その際はしっかり周知していく。検査を置き換えられる確認ができてから、ルールを変えて検査周期を変えていく。
- ◆モニタリングを導入する前に検査周期を変えることは基本的に考えられない。

**モニタリングは  
具体的内容が示されず！**

#### 【電気設備・業務のシステムチェンジ】

5. モニタリング装置導入前に再度労使で議論すること。  
(会社) スマートメンテナンスの導入は、メニューごとに試行等を踏まえ、十分検証したうえで実施していく。

<会社>

- ◆議論を否定するものではない。提案は一括で行っている。地方についても同様に行う。
- ◆労使間の取扱いに関する協約に基づいて提起があれば、しっかりと対応していきたい。

#### 【技術センターにおける業務の簡素化】

1. 技術センター業務の簡素化について現段階における導入時期を示すこと。  
(会社) 積算・契約業務等の簡素化については、効率的で働きがいのある業務をめざし、導入準備が整った取組みから、順次導入していく。

<会社>

- ◆具体的に進んだものについては随時通達等で実施をしている。決められてルール化されたものはすみやかに示達等で周知をしていきたい。
- ◆小規模外注工事の上限拡大、派遣交通費の単金化、設計時のパートナー会社技術支援制度については示達している。単契工種の拡大は毎年度実施あり、今後も行っていく。旗揚げシステムの導入は、メーカー等を選定して行きながら仕様の検討中であり、数年内に導入をしていきたい。

### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その⑧

#### 【技術センターにおける業務の簡素化】

2. 信号技術者認定制度の適用範囲拡大については、各支社・現業機関の判断で行うこと。  
(会社) 支社工事等において、技術力維持を目的に電子機器は適用外としてきたが、電子機器の拡大、制度の定着を踏まえ、適用範囲を拡大する。なお、実施にあたっては適用範囲を周知した上で進めていく。

#### <会社>

- ◆ATS無電源地上子取替が該当する。定型化した簡易なもの、取替が管理できるものが対象。難易度が高いもの、高度な部分は対象にならない。通達の発行を検討しており、対象になるものも記載する予定。
- ◆あくまで各支社の状況に応じて導入していくことになる。JRで行う必要があるものは支社の判断で行っていく。

#### 【技術センターにおける業務の簡素化】

3. 信号技術者認定制度の適用範囲拡大、旗揚げシステム導入時には試行期間を設けること。  
(会社) 週日提案した内容について、今後試行期間を設ける考えはない。

#### <会社>

- ◆特定の箇所のみを導入するのではなく、東日本管内で同時に使用できるようになるので、活用してもらいながら意見を集約していきたいので、試行は設けない。広く意見を聞いて良いものに改良していきたい。

#### 【技術センターにおける業務の簡素化】

4. 工事件数の削減に努めるとともに、設計担当者一人当たりの業務量を軽減し時間外労働の縮減を図ること。  
(会社) 引き続き、積算・契約業務等の簡素化に努め、効率的で働きがいのある業務をめざしていく。

#### <会社>

- ◆時代によって世間のニーズが違ってきており、セキュリティなど今までよりも求められてきているものもある。電気のシステムとしては減らしていくが、他からの要望等もあるので他箇所と調整をしながら行っていく。一概に工事件数で見ることではできない。社員の年間の時間外労働を削減していきたいということは一致している。
- ◆積算・契約業務を効率化していくことは一致できると思う。それに伴って件数が削減できるとは言えない。
- ◆業務の効率化で生み出した時間に必ず業務を当て込まないということではない。現場に行く必要があれば活用したり、現場長等が社員の力量などを判断して設計業務を指示することもある。

#### 【異常時対応】

1. 新幹線・在来線相互間の助成は基本的に行わないこと。  
(会社) 異常時においてはJR・パートナー会社間で職責を超えて一致協力し対応しており、本施策により、新幹線・在来線区分の明確化や、パートナー会社との水平分業をさらに進めていくが、職責を超えて一致協力していくことは変わらない。

#### <会社>

- ◆安全に関わる場所はルール違うのでしっかり線を引いていく。ただし、職責を超えて一致協力していくことは変わらない。
- ◆今でもバックヤードで協力できる場所はしている。今までと考えが大きく変わることはない。
- ◆体制が変わるので将来的に別の部門のことだから関係ないとならないようにということも含めて提案内容に組み入れた。

安全に関わる相互間助成は行わない

その⑨へ



### 申2号「電気部門の変革2022」に関する要求申し入れ 第1回目交渉を行う！ その⑨

#### 【異常時対応】

2. 新幹線の対応において、専門分野を熟知した社員が現地にいない場合は復旧作業を行わないこと。  
(会社) 引き続き、異常時は安全の確保を前提に、お客さまへの影響を最小限にとどめるべく対応していくことに変わりはない。

#### <会社>

- ◆ 熟知しているかよりも、対応ができるかできないかになる。フェイスタイムで技セや指令へ相談しながら対応できるので、必ずしも対応できないということではない。 復旧に向けた準備など、できることはある。
- ◆ 安全を脅かしてまで実施しなければいけないとは考えていない。 一人で判断するのではなく協力を求めながら実施すればできることはある。現地にいかないということではないが、熟知した社員がいなければ何もしないとはならない。
- ◆ 今までも現場長や管理者が社員個々の能力を把握したうえで指示してきている。そこは変わらない。

#### 【異常時対応】

3. パートナー会社単独及びJRと同時出勤となる内容を一覧で示すこと。  
(会社) パートナー会社移管エリアにおいては、基本的にパートナー会社が障害復旧対応を行う。但し、高度な判断が必要な障害対応については、これまで通りJR社員も対応することになる。

#### <会社>

一覧を提示する考えはある

- ◆ 高度な判断が必要なものはJRも出勤する。大規模なものや復旧に長時間を要するもの、仮復旧などの判断が必要なものが該当する。現地に行き判断するのは、事象の内容によって判断していく。
- ◆ 指令や現場の助役等が責任を持って判断していくものと考えている。
- ◆ 移管エリアはパートナー会社が対応することが前提。空振り覚悟ですべて同時出勤とはならない。パートナー会社には対応できる体制をとってもらう。 土休日の保安要員の配置はパートナー会社に要請はしていない。
- ◆ 大きな枠組みとしては提示をしていくことを考えているが、書いていないからやらないということにならないよう説明はしていく。

#### 【異常時対応】

4. 復旧対応における社員への負担を軽減するため、振替輸送等を早急に判断できる体制を整えること。  
(会社) 代行・振替輸送手配の考え方は、支社の実情を踏まえ対応していく。

#### <会社>

- ◆ 振替輸送等の考え方は今回の施策で変わるものではない。 今までどおり支社、指令、各主管部で連携しながらやっていきたいと考えている。引き続き取り組んでいく。

#### 【異常時対応】

5. 新幹線の災害予備品については、新幹線統括本部で管理すること。  
(会社) 配備する備品等については、箇所ごとの実情を踏まえ、各支社と新幹線新組織で個別に整理していく。

#### <会社>

- ◆ 新幹線と在来線は設備が違うので、そこを超えて管理していくというようにはならないが、まだ支社と新幹線統括本部で議論していないので断言することはできない。 新幹線のを必ず支社で管理するとは考えていないが、中にはそうなものもあるかもしれない。

すべての項目議論が終了し、今後は議事録を締結していきます！