



大地申  
第9号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」に関する解明申し入れ交渉開催！その①

10月13日団体交渉を開催しました。議論内容は以下の通りです。

※第1項・第4項同時議論

### 1. 施策の目的とこの時期提案した背景を示すこと。

回答：グループ経営ビジョン「変革 2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの活躍フィールドを拡大させていくため、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を更に実現していく考えである。

#### ◆背景となる環境の変化

・人口の変化

減少



・採用数の変化

減少 (1,500人→500人)



・社員数の変化

平成3年頃の採用数 1,500人  
現在の採用数 500人

☆退職と採用で 1,000人の減少

・就職先人気ランキング

低下傾向

・離職率

増加傾向

**会社の危機感**

組合：大きな社内外の変化は理解するが人口減少等は予想できるのではないか。管統セ発足から2年が経過しないうちの今提案である。なぜこの時期となったのか？

会社：急激に変わったわけではないが日々変化はある。当時考えていたことから変化している。ダイヤ改正で、大宮営業統括センターと同フロアで仕事ができるタイミングがベストと考えた。

組合：いつ頃検討を開始したのか？

会社：2023年の3月から考え始めた。大きな規模になるので統括センターがある東北本部へ管理者間の情報共有など、意思決定の視点で参考にできないか見学もしてきた。コロナをきっかけにご利用状況が変わった。先手先手で手を打たなければと検討した結果、提案に至った。

組合：人口や出生率、採用市場や社員数の推移もあるが、離職者も多いがその要素もあるのか？

会社：退職者は1500名前後を見込んでいる。採用数は23年度で500名と発表している。採用と退職で差異がある。また、調査会社によって差はあるが「就職したい企業ランキング」は年々右肩下がり。離職率は他企業と比べると少ないが、増加傾向にあり、危機感を持っている。

### 4. 「埼京線の乗務員基地再編について」が提案後廃案となっていることから、大宮支社としての考えを示すこと。

回答：2023年9月22日に大宮統括センター・宇都宮統括センターの提案をしたことにより「埼京線の乗務員基地再編について」を廃案とした。今回、社員一人ひとりの活躍フィールドを拡大させていくため、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を更に実現していく考えである。

会社：運輸区ということでこれまで準備していただいた方々に非常に迷惑をかけ、申し訳ない。

組合：自己申告書で希望していた箇所が廃案になることでモチベーションも低下する。変更によるコストを考えているのかとの声もある。氏名札だけでも単純計算で約180万円とも言われており看板や名刺なども含めれば更にかかる。「1円でも多く稼げ」と言われている職場もある中で賃金や期末手当にまで影響すれば納得感はない。

会社：コストがかかることは認識している。社員の賃金に影響が出るのは望ましくない。ご意見を真摯に受け止め、コストを意識して施策を進めていきたい。

**廃案になることでの組合員のモチベーションや変更にかかるコストを含めて丁寧に説明するべきだ！その②へ**



# ŌMIYA NEWS



No.63 2023年10月26日 JR東労組大宮地本

大地申  
第9号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」 に関する解明申し入れ交渉開催！その②

2. 宇都宮営業統括センター及び大宮営業統括センターが発足して、複数駅勤務が担える人数を明らかにすること。また、複数駅勤務者育成の課題を示すこと。

回答：発足以来、複数駅勤務を推進するうえで必要な教育・訓練を実施してきたところであるが、引き続き取り組んでいく考えである。

組合：複数駅勤務が担える社員はどれぐらいいるのか詳細に示して頂きたい。

会社：大宮営統セ 管理者 8 / 29名 ・ 一般 35 / 155名

宇都宮営統セ 管理者 21 / 27名 ・ 一般 29 / 124名

【内訳】

大宮営統セ	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般		
	大宮		大宮操車		東大宮操車		南古谷信号		川越			
大宮駅	*	*		1名	1名	2名		5名	3名	2名		
大宮操車場		4名	*	*								
東大宮操車場		3名			*	*						
南古谷信号		2名					*	*				
川越駅	4名	12名							*	*		
CFO		4名										
2 駅勤務	4名	25名		1名	1名	2名		5名	3名	2名		
宇都宮営統セ	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般
	宇都宮		那須塩原		宝積寺		黒磯		日光		オフィス	
宇都宮駅	-	-				2名	2名		1名	1名		4名
那須塩原駅	3名	2名	-	-			4名	5名			1名	7名
宝積寺駅	7名	2名	3名		-	-				1名		
黒磯駅			4名	3名			-	-			4名	10名
日光駅	3名	1名				1名			-	-		1名
オフィス											-	-
4 駅勤務	2名											3名
3 駅勤務	1名		1名				2名					5名
2 駅勤務	4名	5名	3名	3名		3名	2名	5名	1名	2名	5名	3名

組合：他駅勤務者が行う作業ダイヤの受け本数はいくつか。

会社：

大宮営統セ	大宮駅	大宮操車場	東大宮操車場	南古谷信号	川越駅
	4本	4本	1本	1本	2本
宇都宮営統セ	宇都宮駅	那須塩原駅	宝積寺駅	黒磯駅	日光駅
	2本	2本	1本	2本	1本

組合：厳しい受給の中で鉄道オペレーションをどのように行うのか。複数駅勤務をしていく中でスキルが上がっているのかといったところを見ていく。今後の企画業務をどう進めていくのか等、課題を労使で議論したい。

### 統括センター化に向けて複数駅勤務の実態から検証しよう！

その③へ



大地申  
第9号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」 に関する解明申し入れ交渉開催！その③

3. 統括センターになることで、時間外労働の増加や年次有給休暇が取得し難いとの認識もあることから、営業統括センターにおける労働時間の実績及び年休取得率について示すこと。

回答：業務に必要な体制は確保しており、適切な労働時間管理は行っているところである。

組合：時間外労働の実績について営統セ発足前と発足後で変化を示して頂きたい。

会社：

		一般	管理	合計
大宮営統セ	事前協議	1件	3件	4件
	30H超(2022年度)	56件	68件	124件
	30H超(2021年度)	24件	33件	57件
宇都宮営統セ	事前協議	0	0	協議なし
	30H超(2022年度)	54件	65件	119件
	30H超(2021年度)	34件	25件	59件

組合：30H超が増えている要因を掴んでいるのか。

会社：主に鉄道開業150周年や新幹線イヤー等のイベント準備。大宮駅に特化すると昨年3月に鉄道の街大宮を制定したことによるイベントの企画運営。営統セ発足に向けての準備等で通常よりも時間外労働が増えた。複数イベントが重なったこともあるが、お客さまが戻っているタイミングを逃さず稼ぐことも重要である。社員の健康管理も踏まえ収入の確保をしていく。

組合：超勤の一要因で、社外など地域の方との打合せを作業ダイヤに入っている社員からしたら調整は難しい。日勤を生み出す要員がいないため、超勤を減らしていくのは難しいのではないかと。

会社：要員不足という認識はない。乗務員への転出などタイミングもあり、**日勤が生みだせない時期があることは認識している**が、人が少ないから超過勤務が多いとは認識していない。企画業務ができるようになったことでやりがいを感じているとも聞いている。管理者も過度にならないように社員の成長のため、業務領域の拡大をチャレンジさせているのも実態である。

組合：現場の受け止めと支社の認識が合わないのので、課題克服に向かっているのか。休日出勤も多数発生しており、**1箇月前に年休を申し込んでも入らない**。申し込むと誰かが3徹になるので迷惑がかかると認識している。要員不足を受け止めるべきだ。

会社：年休申し込みについてそのような認識があるとすれば**実体を把握し現場とコミュニケーションを図っていく**。指摘は受け止める。

## 休日出勤が倍になっている実態を受け止め改善に向けて取り組むべきだ！

5. 発令や勤務の取扱いについて明らかにすること。

回答：社員の運用および勤務の取扱いについては、就業規則に則り取り扱っていく。

組合：営統セと運転職場が一緒になるが発令はどのタイミングか？

会社：大宮運転区、大宮車掌区、宇都宮運輸区所属の方に発令をして統括センターに異動する形になる。既存の大宮営統セ、宇都宮営統セ、宇都宮CTCの方は包括的発令となる。大宮は埼京運輸区が発足することもあり統括センター以外の発令がされる場合がある。また宇都宮は小山運輸区との兼ね合いがある。時期は未定だが同じタイミングで行う。

**乗務員区所(運輸区・運転区・車掌区) = 事前通知を出す/営業統括センター(宇都宮・大宮) = 包括的発令で事前通知は出さない**

組合：予備勤務者が駅で業務を行う際に乗務員区で突発が発生した場合は駅業務を解かれるのか。

会社：それによって運休が発生してはいけないが誰を呼び出すかなどは状況判断になる。



大地申  
第9号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」 に関する解明申し入れ交渉開催！その④

### 6. 「主たる業務」の考え方と担務変更、手当の取扱いについて明らかにすること。

回答：これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行うこととなる。なお、職務手当等については、就業規則に則り取り扱っていく。

組合：主たる業務は今行っている業務か？

会社：主たる業務という明確な区分は無いが、**発足時今行っている担務を行って頂く**考えである。

組合：どのように担務変更を考えているのか？

会社：これまでは発令を持って異動していた。**施策実施後は人事異動では無く担務変更**となるがコミュニケーションを取り希望等も把握しながら進めることに変わりはない。担務変更の際には、必要な教育は実施する。

組合：手当の支給条件と管理方法はどのように扱うのか。

会社：輸送業務などの**職務手当は「専ら」従事することが支給要件**。専らとは月の過半数以上に従事した場合となる。誤支給とならないよう管理者勉強会を行った上でしっかりと管理をしていく。

## 系統を超えて勤務することで職務手当の誤支給がないように管理する事を確認！

### 7. 職種ごとの教育・訓練の実施と指導や当直などの配置について考え方を明らかにすること。

回答：業務を行ううえで、必要な教育・訓練については実施していく考えである。なお、業務に必要な体制は確保していく考えである。

組合：運転、車掌、営業、輸送と必要な教育が多岐にわたるがどのように実施する考えか。

会社：統括センターになっても**業務に必要な教育・訓練は変わらない**。しかし重複するものは精査する必要がある。調整の結果片方受ければ良いなどの調整していく。**訓練時間は法令等もある**。教育についても**本社が一律で決めている部分は変える考えはない**。

組合：指導や当直の配置はどのように考えているのか。

会社：指導や当直について考え方や配置人数について変える考えはない。

## 必要な教育は時間数含めて実施していくことを確認！

### 8. 異常時対応能力維持・向上に向けた取り組みや、初動体制の範囲、指揮命令系統を具体的に明らかにすること。

回答：各統括センターの円滑な運用に向けて、必要な教育・訓練は実施する考えである。なお、異常時等では関係者間で連携して対応することとなる。

組合：統括センターの規模について示して頂きたい。

会社：現時点では大宮営統セ、大車、大運を合わせたのが500名、宇都宮営統セ、宇都宮運輸区、CTC合わせて400名程度。

組合：統括センターの構成、働き方のイメージはどうなるのか。

会社：指揮命令系統に基づいて、**就業規則第48条別表第1**による。乗務員区所の長は副所長になるイメージ副区長と呼ばれている方は発令の時に会社が定めるものである。

組合：異常時対応についてはどのようになるのか。

会社：大宮支社は系統を超えて駆けつける文化がある。発生時は主となる箇所が出動することになると思うが、**初動や指揮命令系統など社員が迷わず対応できる様に現場主体で検討していく**。

組合：主たる業務が乗務員の社員が駅で勤務している時にDコックを扱うのか。大宮支社の駅勤務者は扱えないと指導されているが変更はあるのか。

会社：現在決まっていないが明確にしていく必要はある。

## 指揮命令系統を明確にし異常時対応能力を低下させない体制へ！その⑤へ



大地申  
第9号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」 に関する解明申し入れ交渉開催！その⑤

9. 兼務・連携で行う除草作業・産直市・三大輸送や現業機関が担う企画業務（営業・運輸・総務・事業など）について明らかにすること。

回答：これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行うこととなる。

組合：統括センターと技術系の職場で兼務・連携の形に変化はあるか？また庶務関係の変化はどうか。

会社：統括センターになってもこれまでとは変わらない。更に連携がよい形になればと考えている。庶務業務についても運転区と車掌区で行う。

10. 出退勤の考え方及び、職場ロッカーや休憩室等快適な職場環境を形成するため、レイアウトを明らかにすること。

回答：勤務の取扱いについては、就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、業務に必要な設備等は整備していく考えである。

組合：主たる業務を行う箇所に出退勤する考えで良いのか。

会社：**担務の基本的な自区所に出退勤していただく**ことと変わらない。

組合：大きな施策の中で間内改良も進んでいるが、レイアウトも示しながら職場の声を聞いて働く人の声を聞いて改善していく考えはあるのか。

会社：現時点で示せるものはない。社員の声を踏まえ、前広に考えていきたい。

**レイアウトは前広に労働者側の意見も聞いていくことを確認！**

11. 今施策により新たな働き方に対する組合員・社員への希望把握について明らかにすること。

回答：社員の運用については、就業規則に則り取り扱っていく。

組合：統括センターという新たな事業場になることから面談はより丁寧に行い、社員のキャリア実現に向けて組合員・社員の希望把握を行う考えはあるのか。

会社：まもなく始まる面談以外にも管理者とのコミュニケーションで希望把握を行う。すべてが希望どおりとはならないが、**納得感が得られるようにしていきたい**。施策の趣旨を理解していただくよう、面談での社員の声を基にしっかりと受け止めていく。

組合：大きな変化なので目的についても丁寧に伝えてほしい。統括センター化が独り歩きしている。支社として秋の面談をどのように向かっていくのか認識を示して頂きたい。

会社：現場長のみなさんにもしっかりと伝える。決められない方もいる。**無理やり書かせない**でコミュニケーションでも引き続き把握していくことは変わらない。

**社員の希望把握は納得感が得られるコミュニケーションを丁寧に行っていくことを確認！**

12. 統括センター新設に伴う「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」等に関する事業場の考え方について明らかにすること。

回答：統括センターについては一つの事業場として取り扱う考えである。

組合：過半数労働者代表の考え方はどうなるのか。

会社：統括センターについては**一つの事業場として取り扱う**。発足時の人数を見て必要であれば選出することになる。

組合：掲示板や書庫（ロッカー）などについてはどうか。

会社：便宜供与について、10名以上で1枚といった協約に基づいて設定している。今回統括センターになるにあたり、大宮では一つの建屋になるが、宇都宮は離れてしまうので確認していく。

**「安全・健康・ゆとり」ある職場環境をつくるため、検証と議論を積み上げよう！**