



大地申
第 25 号

「浦和統括センターの新設及び車掌業務の移管について」に関する解明申し入れ交渉開催！その①

6月21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、システム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。

組合：今施策の目的は何か。統括センター化しなければいけない根拠は何か。

会社：兼務や連携でできることもあるが統括センター化でよりスムーズになる。目的を言えば、ポストコロナにおいて社内外の変化が大きい中で働き方を大きく変えていく。地域との協力など鉄道事業をサステイナブルに進めて行く必要がある。精算年齢人口の減少など、ポストコロナで大きく変化している。採用人数の減少、企業の人気度も下がっており、誰も経験したことの無い時代を迎え、難局を超えていくための施策である。これまで2統括センターを発足してきて今後もエリアやライン単位でスピーディーに変えていくために宇都宮、大宮の知恵を借りながら箱だけでなく中身も整えていく。

組合：大宮と宇都宮と同時でなく、なぜこのタイミングか。船橋統括センター化に引っ張られたと感じる。

会社：2022年春頃から検討を重ねてきた。過去、営統セを5箇所発足したが、規模や運輸区化などを考慮して、まずは宇都宮と大宮となった。また船橋統括センターの発足に合わせることで社員のキャリアビジョンに配慮し、社員のために活躍フィールドを拡大したいとの想いから実施時期を判断した。

組合：活躍フィールドの拡大というが、具体的にどのような状態になるのか。

会社：これまでの役割（駅・乗務員区）など担当箇所として決まっていた。それが統括センター内で色んな担務に触れることができる。

組合：駅から乗務業務を行うのにハードルになっているのは何か。

会社：新規養成である。一定程度業務の教育が必要になり免許等の資格取得や線見など養成に数か月かかる。

組合：統括センター化におけるメリットを示していかないといけないと思うがどうか。

会社：大宮では駅でも乗務員の人と話せるようになった等の声も聞いている。宇都宮では、建屋が離れているが連携は深度化しており、浦和にとっては宇都宮の情報が参考になると思っている。統括センターをつくるベースの社員を中心にWGを立ち上げてすすめていく。

施策の目的と根拠及び統括センター化のメリットを丁寧に説明し、納得感のある施策にするべきだ！

4. 「武蔵野線・京葉線の乗務員基地再編における車掌業務の移管について」が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：2024年4月25日に浦和統括センターの提案をしたことにより「武蔵野線・京葉線の乗務員基地再編による車掌業務の移管について」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。

組合：施策が廃案になることは2度目であり、重く受け止めている。職場は二転三転し振り回されていると感覚している。大宮支社としてどのように受け止めているか。

会社：職場の意見として真摯に受け止める。統括センター化については支社として千葉から情報をとって現場管理者と連携し、様々な場面で社員に伝えていきたい。支社が汗をかいてやっていく。

組合：西船橋を希望していたが船橋統括センターとなり、面談で質問しても分からないと言われては困る。また管理者によって違いが出るのも良くない。しっかりとお願いしたい。

施策が廃案になることで組合員は振り回されている！当事者の立場に立って丁寧に説明するべきだ！その②へ



大地申
第25号

「浦和統括センターの新設及び車掌業務の移管について」 に関する説明申し入れ交渉開催！その②

2. 浦和東営業統括センターにおいて、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。

【内訳】 ※ () 内は見習い

浦和東営業統七	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般
	新都心		浦和		南浦和		川口		東川口		南越谷		吉川美南	
さいたま新都心駅	*	*	2	4(2)				1						
浦和駅	3	5	*	*				1		(1)		1		
南浦和駅				1	*	*	2	3						
川口駅		1	1	2	2	2	*	*		1				
東川口駅									*	*		3	1	
南越谷駅				1					1		*	*	2(1)	1
吉川美南駅										5	2	1(2)	*	*
BASE		2				1		1(1)		1	1	1		
	3名	8名	3名	8名	2名	3名	2名	6名	1名	7名	3名	6名	3名	1名

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。

浦和東営業統七	一般		管理	合計
	30H超(2022年度)	20件	36件	56件
30H超(2023年度)	12件	25件	37件	
45H超(2022年度)	0件	0件	協議なし	
45H超(2023年度)	0件	0件	協議なし	
330H超(2022年度)	0件	2件	2件	
330H超(2023年度)	0件	1件	1件	

組合：年休取得率についてはどうか。

会社：23年度は夏ごろにならないとでない。22年度の実績は平均18.6日【支社全体19.3日】

組合：22年度と23年度の比較で減少している根拠は何か。

会社：22年度はコロナ、インフルエンザ等の突発による休出。また営統セ発足準備や鉄道開業150周年等のイベントで超勤がかさんだと分析している。

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25号

「浦和統括センターの新設及び車掌業務の移管について」 に関する説明申し入れ交渉開催！その③

5. 船橋統括センターにおける乗務業務の担当線区や担当する可能性のある業務について明らかにすること。

回答：業務内容等については、決まり次第周知していく考えである。

組合：乗務業務の担当線区と、担当する可能性がある業務について明らかにすること。また、船橋統括センターのエリアを示すこと。

会社：車掌、運転士ともに京葉線、武蔵野線、しもうさ号に乗務するほか、京葉派出 また駅業務も行う可能性がある。エリアについては新八柱駅（委託）東松戸（委託）市川大野（委託）船橋法典駅、西船橋駅、市川駅、本八幡、下総中山（委託）船橋、東船橋駅（委託）となる。

組合：どこの駅にどのような業務があるのか、また委託先会社はどこか。

会社：委託先はJR東日本ステーションサービスである。本体駅の改札の他、市川駅と船橋駅に出札がある。また西船橋駅は信号とホーム業務がある。

組合：駅において行う業務は決まっているのか。

会社：現在、ワーキンググループで決定していく。情報提供は行っていく。



エリアを回答できず一時中断、修正回答を受ける！廃案の重みを受け止めていないと指摘！

6. 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：運転と車掌の建屋が離れているが乗務ユニットなるのか。またユニットリーダーは何名になるのか。

会社：組織としてどうしていくのか検討する。立川が同じケースであるので参考にする。

組合：浦和西営業統括センターとの兼務についてはどうなるのか。

会社：必要があれば今後も継続して行うことになる。

さいたま車掌区=事前通知を出す/浦和東営業統括センター、さいたま運転区=包括的発令で事前通知は出さない

7. 今施策に関係する箇所に行っている異常時対応能力維持・向上に向けた取り組みや、浦和統括センターになることでの初動体制の範囲、指揮命令系統を具体的に明らかにすること。

回答：浦和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、異常時等は関係者間で連携して対応することとなる。

組合：浦和東営統セ、さいたま運転区、さいたま車掌区で行っている異常時対応向上取組みはあるのか。また浦和統括センター発足後も行っていくのか。

会社：現行BASEの保安が調整を行い合同の人身事故復旧訓練等は行っている。浦和統括センター発足後は箇所にて企画し、行っていく事になる。

組合：触車事故防止の手引きは系統で異なる。業務が融合していく中で線引きはどうなるのか明確にしなければ大きな事故に繋がる。

会社：乗務中であれば運輸編、駅で業務を行うのであれば営業編を適用する。どこの指揮命令下に入るかで判断することになる。これについての必要な教育は行っていく。

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④へ



大地申
第25号

「浦和統括センター新設及び車掌業務の移管について」 に関する説明申し入れ交渉開催！その④

8. 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：浦和統括センターは提案時、現行通りの建屋と言われたが変更はあるのか。休憩室やロッカー室など変わるものは何か。

会社：現時点で、ロッカーを減らすなどは不明。職場の在り方は今後、WGで検討していく。

組合：営業統括センター発足の際、複数駅勤務者に制帽を2個貸与するとなっていたがなっていないようだがなぜか。

会社：要らないと言う社員には貸与していない。申告があれば貸与するので再度現場には周知する。

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！

9. 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：武蔵野運輸区るとき、家族と相談して異動を決意した人が残り、希望していない人が転勤となっている。今回は千葉支社であり、距離が遠いがどのように考えているのか。

会社：武蔵野運輸区と違い千葉で距離が遠くなることは別次元だと認識している。会社として異動について扱わなければいけないが、就業規則に則りとは言いながらも社員の想いや感情を受け止めるべきだとは思っている。面談やコミュニケーションを活用し前広に把握していく。

組合：キャリアプランを描くように職場では言われるがジョブで希望していないのに駅に転勤になった人にこのタイミングで示すべきではないのか。

会社：未来永劫、乗務員ができないということではない。可能性はあるが直近でご案内できるものはなくハードルはある。意見は承る。

社員の希望把握は納得感を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！

10. 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：これまでも議論してきたが、事業場の考え方が基本軸であるべき。場所が違うのであれば別で扱うべき。会社としては大丈夫と言うが宇都宮統括センターでは乗務ユニットの課題が安衛でわからないなど、聞いている。我々としては、安全衛生委員会など働く者の意見が個別で議論されるべきと思うがどうか。

会社：この間議論してきたように、一つの事業所である見解を労基署からいただいている。社員の意見をきめ細やかな体制で把握すべきとの指摘は承るが会社の考えは変わるものではない。安衛を蔑ろにすることはあってはならない。事細かな所まで議論出来ていないとの指摘だが日頃の管理者とのコミュニケーションがとられていないのではと思う部分もあるので指導していく。

組合：掲示板とロッカーの考え方はどうか。

会社：現行の労働協約の取り扱いに則って取り扱う。本社一本部間の議論に合わせる。

「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！