



大地申  
第07号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について (小山統括センターの新設)」に関する解明申し入れ交渉開催！その②

2. 複数駅勤務・運転士による車掌の相互運用が担える人数を明らかにすること。また複数駅勤務及び相互運用に伴う乗務員養成の課題を示すこと。

□複数駅勤務について

小山営業 統括センター	1箇所		2箇所		3箇所		4箇所		5箇所	
	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般	管理	一般
蓮田	1	1	0	3	1	0	1	0		
久喜	1	0	1	1	0	0	1	1		
古河	1	3	0	0	1	1	1	0		
小山	1	10	0	3	0	0	1	0		
小金井	1	5	0	0	1	0	2	0		
杵臼	0	3	1	3	0	0	1	0	2	0

□現在員数について

現在員	所長	副所長	副長	当務主務	一般	合計
蓮田		1	4		8	13
久喜		1	3	1	13	18
古河		1	4		8	13
小山	1	1	4	1	37	44
小金井		1	4		15	20
杵臼		1	7		14	22
合計	1	6	26	2	95	130
現在員	副長	当務主務	運転士	車掌	事務	合計
小山運輸区	13	2	125	61	2	203



組合：複数駅勤務の成果と課題はなにか。また複数駅勤務は成熟している認識か。

会社：何を持って成熟度合いを測るか難しいが、順調に進んでいる。課題とすると複数駅勤務者を育成しても異動が繰り返されることで全員が出来る状態にするのは難しい。成果は勤務作成を一つのテーブルで行えるようになってきていること。

組合：運転・車掌の相互運用の実態と現時点の成果と課題はなにか。

会社：現在、相互運用は見習いを含めて6名。成果は車掌業務の一連の流れがわかったこと。間を空けずに乗務出来るようにしたいなどの声は上がっている。今後は相互運用の方の意見交換も計画していく。まだスタートしたばかりなので意見を反映させながら着実に進めていく。

組合：現在、兼務で行っている乗務員の行路内その他時間に対する成果と課題を示すこと。

会社：総じて言えることは駅での業務に対して抵抗感は下がった。商品の知識を得られるようになったことは成果である。また運転士の併合業務は、乗務をしているだけではわからないことが得られている。

課題は間隔が空くことによる技量維持である。

## 複数駅勤務、相互運用、その他時間の実態が明らかに！その③へ



# ŌMIYA NEWS



No.101 2024年12月27日 JR東労組大宮地本

大地申  
第07号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について (小山統括センターの新設)」に関する解明申し入れ交渉開催！その③

### 3. 小山営業統括センター、小山運輸区における時間外労働の実績及び年休取得率について示すこと。

回答:これまで、就業規則に則り取り扱っていく。

時間外労働の実績について

	1Q			2Q			3Q		
	管理	一般	合計	管理	一般	合計	管理	一般	合計
小山営業統括 センター	21:10	11:15	13:12	22:05	12:45	14:35	22:44	13:23	15:14
	1月			2月			3月		
	管理	一般	合計	管理	一般	合計	管理	一般	合計
	21:08	13:27	14:57	22:32	12:26	14:26	25:06	14:34	16:35
	3月			24年度1Q					
小金井運転区	管理	一般	合計	管理	一般	合計	管理	一般	合計
	20:43	9:25	10:20	15:20	9:51	10:18	16:02	9:26	9:58
	1月			2月					
	管理	一般	合計	管理	一般	合計			
	17:37	8:28	9:13	23:26	8:34	9:48			
小山運輸区	3月			24年度1Q					
	管理	一般	合計	管理	一般	合計			
	29:02	12:38	13:46	17:41	15:35	11:31			

年休取得数	23年度
駅	18.7日
運輸	19.8日

休日出勤・時季変更について

小山運輸区		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
車掌	休日出勤	55	42	46	75	58	57	49
	時季変更	53	87	72	161	130	137	172
運転	休日出勤	33	43	48	24	74	51	68
	時季変更	12	3	4	0	0	0	0

組合：小山営統セの一般は約80名が毎月10時間以上超勤していると考えると800時間に及ぶ。単純ではないが5名の要員補充で解消していけるのではないかと考える。会社の考えはどうか。

会社：企画業務を行うにあたり、進捗度合いなど、どうしても時間外になるものもあり、一概に言えない。時間外労働について社員の健康管理の観点から少しでも減らしていく必要はあると考える。

組合：車掌の2Qは時季変更が100件を超えている。職場は要員不足を感じているが改善策はあるのか。

会社：要員需給は厳しいところである。支社として人事異動、管理者の乗務、運転士の相互運用を実態を把握した上で着実に進めている。支社からの兼務者は2名、管理者の乗務は運転が1名、車掌が5名などやっているが支社としての業務、管理者としての業務もそれぞれあることから極端な改善には至っていないと認識している。

## 時間外労働の実績が明らかに！職場の負担軽減をするべき！その④へ



大地申  
第07号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について (小山統括センターの新設)」に関する解明申し入れ交渉開催！その④

4. 今施策実施により「融合と連携」及び担務変更に対する考え方を明らかにすること。また発令や勤務の取り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、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: 申6号交渉で示された4つの働き方(①複数駅勤務②運転士から車掌の相互運用③乗務員から駅への勤務④駅と乗務員区の管理者相互運用)が示されたが駅から乗務員や車掌から運転士などを希望している社員にどのように示し、アドバイスをしていくのか。

会: 社員の希望については面談等で把握していく。可能性を信じて色々なことにチャレンジして欲しいと考えている。現時点で新たな融合を考えているものはなく、今やっているものを着実にレベルアップさせていくために社員とはコミュニケーションを図っていく。

組: 小山統括センター発足にあたり手当での変更について伺いたい。

会: 小山統括センターは都市手当がB級地となる。また寒冷地手当が5級地となる。

**小山統括センターの都市手当はB級地、寒冷地手当は5級地と確認!**



5. 職種ごとの教育・訓練の実施や当直や指導員等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: 相互運用で新たな仕事を担う、チャレンジする場面で見習いを5徹1日勤と決めずに不安を解消してから1本立ちさせるべき。特に安全に関わることは労使議論を前提にするべきと考えるがどうか。

会: 他を見て、目安をきめていくことはある。1本立ちを前提にすることがないようにとの主張は受け止める。

組: 当直や指導員の配置についてはどのようになるのか。

会: 現時点では持ち合わせていない。改めて提案で示していくことになる。

**安全に関わる教育・訓練については労使議論を前提としてつくりだすべき!**

6. 統括センター設置により現業機関が担う企画業務及び異常時における指揮命令系統を明らかにすること。

回答: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: 小山統括センター発足にあたり企画業務などはどのように変化するのか。

会: 小山統括センター発足に伴って支社から新たに業務を移管するなどはない。この間、花火大会などのイベントに関わる警備員の契約業務なども現場でできるようにしてきた。このことでスピード感をもって現場がやりやすくなってきた経過もあり、現場がやりやすい形を今後も模索していく。

組: 異常時の指揮命令系統に変化はあるのか。

会: 小山統括センター発足に伴って大きな変化はないが、例えば小金井駅付近で人身事故が発生した場合に乗務ユニットで日勤者がいれば駆けつけて現地責任者の配下で対応に当たるといったことはありえる。

**企画業務に大きな変化はないが現場がやりやすい形をつくっていくことを確認! その⑤へ**



大地申  
第07号

## 「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について (小山統括センターの新設)」に関する解明申し入れ交渉開催！その⑤

7. 統括センター設置による職場ロッカーや休憩室等、働きやすい職場環境に対する考え方を明らかにすること。

回答:設備の整備等については、必要に応じて検討していく考えである。

組:統括センターの設置に伴って職場のロッカー、休憩室等、変更があるのか考えをお聞きしたい。

会:現時点において小山統括センター発足に伴って、間内改良などの計画はなく、現行の設備等を活用して統括センターを運営していく。

組:行路数などはそのままスライドする形で良いか。

会:現在、ダイヤ改正に向けて調整を行っている段階であり、具体的なものは持ち合わせていない。

組:営業関係では大地申第3号交渉にて職場環境の改善を求めたものの進捗はどうなっているか。

蓮田駅		久喜駅		古河駅		小山駅		小金井駅	
個人情報 ロッカー	購入予定	遺失物 PC の増設	PC導入 済み 遺失物 機能に ついては 今後検討	洗面台水 つまり	11月に 高圧洗浄 を実施	浴室 空調	年度内に エアコン 設置予定	エアコンの カビ臭	10月 に老朽 取替実 施
女性寝室	電熱マッ トを設置			鳩糞 対策	来年度 予算で 駆除を 予定	IP 無線の 電波 改善	1月に信 号と内勤 の間の壁 撤去予定		
多目的 トイレ	注意喚起 を設置					山形新 幹線の ローピ ング	12月から ローピン グ不要に 改善済み	電波状 況	ルーター 設置 済み

### 大地申第3号で求めた要求の改善を確認！今後も働きやすい職場改善を目指します！

8. 統括センター設置に伴う「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:3月に発足となるが安全衛生委員会はどのようになるのか。

会:途中となることから3月の下旬、発足前に安全衛生委員会を開催していく考えである。

組:すでに発足している統括センターではエリアが広く、実態が把握できずに翌月に議論を持ち越している現状も聞いている。危険箇所などはタイムリーに議論が必要だと感じるが会社の考えはどうか。

会:安全衛生委員会については委員が職場を訪問し、把握している。緊急を要するものは、躊躇なく管理者に申し出て対処していく必要がある。

## 解明交渉を基に基本 requirements を練り上げよう！