



申13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」に関する申し入れ（要旨）

1. 今施策の目的達成に向けて労使議論を尊重し、団体交渉の回答については「職場で調整中」「検討中」等ではなく、施策実施に向けて時間軸を持った考え方やスケジュールを具体的に回答すること。

会社回答：信義誠実の原則に則り、真摯に議論を行うものには変わりはない。

組合) 統括センター発足4カ月前になった。時間軸スケジュール感を持って施策を考えているなら保留のような回答はそぐわないと考えている。

会社) 出せる情報は出していく。本確定な事は混乱を招くので無責任には回答出来ないことは理解して欲しい。

2. これまで進めてきた「新たなジョブローテーション施策」「営業統括センター」や「乗務員基地再編成」と今回の施策の整合性について考え方を示すこと。また、現在さいたま運転区およびさいたま車掌区で実施している兼務ではなく、統括センターを新設する根拠および必要性を明らかにすること。

会社回答：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に、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) 変革2027に則り、今まで以上に役割分担にとらわれず柔軟な働き方を構築すること。少ない人数で業務を回して効率的な業務執行体制を築いていく。理想としてはライン管理の考え方、エリア管理の考え方を進めていく。先に発足している宇都宮統括センター、大宮統括センターにおいては、情報連携は既に進んでおり、均一な情報が発信できる土台はある。

組合) 営業職場の声として、組織再編されたが実態は何も変わっていないという声もあるが聞いているか

会社) 意見として真摯に受け止める。引き続き目的と趣旨の周知をしていく。イベントに連携。多売期に連携という土台は出来ているという認識。浦和統括センターが発足すればそれがスムーズにできると考えている。

組合) 統括センターになれば今まで以上にユニット活動が盛んになると考える。そういった場合社員の発意は重く考えて欲しい。

会社) 統括センターになり、現場で企画業務を発意することが従来よりもできるようになる。より大きな枠組みで考えているが、現業箇所には考え方は任せている。

組合) 今後のスケジュールは？

会社) 浦和統括センターは12月に発足する。ワーキンググループで発足に向けて取り組んでいる。随時統括センター通信で配信している。最近で言うと、コンセプトワードを設定した。

コンセントワードは“つながる・ひろがる・のばす”

組合) コンセントワード“ひろがる”にある場所を選ばず仕事するというのは、毎日働く場所が変わることなのか？

会社) 執務場所を固定せず、新しい働き方というのは勤務指定とは別物の考え方。主に会議WEB 等



申13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」に関する申し入れ (要旨) vol2

- 浦和統括センター新設後の浦和東営業統括センター、さいたま運転区、さいたま車掌区の業務内容や働き方がどのように変化するのか具体的に示すこと。
- 浦和統括センター新設に伴い、発生する必要な教育や訓練の内容を具体的に示すこと。また、社員主知についての考え方を明らかにすること。

会社回答：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なうこととなる。業務を行なううえで必要な教育・訓練は実施していく考えである。また、必要な情報については周知していく考えである。

組合) 働き方がどのように変化するのか？

会社) イベントでの連携・多売期での連携というのは現段階でも土台は出来ているが統括センターになればよりスムーズになると考えている。

組合) 発令はどのようにしていくのか

会社) 統括センター発足による発令は包括的に行う、千葉へ異動となる場合は個別に事前発令する。時期は10月の勤務発表

組合) 統括センター新設に伴う、新たな教育訓練はあるのか？

会社) 担務が変更になれば、今まで通り教育訓練はやるが、新設に伴って特別な訓練というのは考えていない。宇都宮、大宮の統括センターが新設した時は営業トレーニングセンターで訓練したと聞いている。

組合) さいたま車掌区とさいたま運転区の建屋はそのまま残るのか？

会社) 大きく変わらない。現存のまま残る計画。少しでも働きやすくするため将来改めることもある。

- 浦和統括センター新設後の勤務指定方法や事務手続き、輸送総合とJINJREでの異なる勤務管理など、課題や変更点について認識していることを明らかにすること。

会社回答：勤務の取り扱いについては、就業規則に則り取り扱っていく。

組合) 勤務指定方法はユニット毎か？勤務管理に課題があるが認識しているのか？

会社) 現行のまま。ユニット毎の勤務発表を考えている。勤務管理はシステム上連携出来ないという課題はある。

- 現在の浦和東営業統括センター、さいたま運転区、さいたま車掌区の現在員数を担務毎に示すこと。また、新設される浦和統括センターの社員数を担務毎に示すこと。

会社回答：業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。なお、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) 担務毎の要員数を教えて欲しい。

会社) この場で細かく示すことは出来ないが、必要な要員数は確保している。統括センターに伴って要員の算出方法を変えることはない。現在550名いるが千葉に異動があるのでそれ以下になる。



申13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」に関する申し入れ (要旨) Vol3

【車掌業務の移管について】

1. 浦和統括センターの新設に伴い、何故武蔵野線・京葉線の車掌業務移管を千葉支社へ移管する必要があるのか明らかにすること。また、廃案となった「武蔵野線・京葉線の乗務員基地再編による車掌業務移管について」施策との相違点および修正提案としなかった理由を明らかにすること。

回答：安全・安定輸送のさらなるレベルアップを図るとともに、効率的な業務執行体制の実現が出来ると考えている。今回、千葉支社より周知されている「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」において、西船橋運輸区（仮称）の発足を廃案とすることに伴い、大宮支社においても廃案にすることとした。

組合) 一度決めたことを廃案にすることは重たいことだと考える。なぜ修正提案ではなかったのか
会社) 廃案と判断したことは重く受け止めている。廃案にして修正提案にしなかった理由としては、今回千葉支社と大宮支社が関わる施策で千葉支社が廃案という表現を使った事で合わせた。基本的には西船橋に基地を置くという施策の目的は変わらない。

2. 新設される船橋統括センターへの支社間異動を担う社員は「乗務行路の移管に伴う通常の異動」なのか、「施策実施に伴う支社間異動」なのかを明らかにすること。また、支社間異動が発生する社員の希望をどのように把握するのか明らかにすること。

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) 今回の異動は、基地再編成施策と別物の行路移管の通常の支社間異動なのか？

会社) 基地再編成施策に基づいた行路移管に伴う施策の異動で、これまでの基地再編成施策と同様

組合) この交渉で“ライン管理の進め方”“行路移管”という言葉が度々でた。今後の考え方として同線区を乗務している基地間で行路移管が発生した場合、同時に人の異動も発生することもあるのか？

会社) 人の異動に伴う行路移管というのは通常の異動とは考えていない。

組合) さいたま車掌区で先日行われた上期の面談の内容は支社が決めたのか？

会社) 内容は支社と現場で決めた。

組合) 武蔵野運輸区へ希望をせずに異動した社員のモチベーションが著しく低下していることは会社として把握しているのか？社員の将来のために異動希望を把握する場面を設けて欲しい。

会社) 今まで通り把握していくが100%叶う訳ではない。現場には伝えていくが普段的なコミュニケーションで異動に支障がないのかは伝えて欲しい。異動は総体的にみて判断している。

組合員の将来を左右する会社施策には一歩も譲らず

組合員の生活権を主張していきます！！