



10月15日開催東地申第14号

### 労使間の取扱いに関する協約に則り、施策を担う組合員の 働きがいの実現を求める申し入れ 団体交渉を行う！

1. 武蔵野線基地再編施策及び船橋統括センター発足に関わる内容を大宮支社・八王子支社では大宮地本・八王子地本に提案若しくは説明しているにも関わらず、首都圏本部が東京地本に行わない理由を明確に示すこと。

回答:提案については、会社が必要と判断した場合において実施することとなる。なお、必要な情報提供は行っているところである。

#### 組 合

- ◆他支社では各地本へ説明を行っているが、首都圏本部から東京地本へ資料提供はあったものの基地再編や統括センターについての説明がされていない。「会社が必要と判断した場合において実施することとなる」と書かれているが、この回答で良いか。
- ◆組合員からすると異動が伴うので労働条件を示さないと、今後の働き方が全く想像できない。
- ◆2024年度ダイヤ改正等の提案資料に記載があったことは承知しているが、あくまでも業務移管をすると書かれていた。当時は基地再編、現在では統括センターの乗務ユニットの考えは示されていない。
- ◆変革2027実現としては全てが同じ理由になることは分かるが、現実問題として働き方含めて変わっていく。京葉運輸区の方が船橋統括センター乗務ユニットに異動する可能性がある。社員の働く場所が変われば、業務は変わらないが様々なことが変化する。変化するにも関わらず2027実現の下と言われると、現場社員は想像できない。
- ◆施策を企画立案するのは会社だが、**現場の組合員に限って言えば労使対等ではない**。変革2027が出されて以降、現場の声を反映させて施策を進めていくと様々な場で言われているが、全くそのような姿勢に立っていないという認識である。
- ◆「足りないということを受けとめる」ということは申60号でも言われていたが、受け止めてどうするのか。
- ◆資料は受け取ったが「船橋統括センター発足について」とあるが、乗務線区・エリア・乗務ユニットの外観・地図は頂いたが、これが施策としての説明なのか。
- ◆申60号で議論したことを全く受け止めて頂いていない。今回の基地再編と統括センターは、京葉運輸区の社員には関係ないのか。
- ◆関係あるにも関わらず、示されているのはこれだけである。施策が変化する事はあると思う。武蔵野線基地再編を2022年10月に全社員向けに配信され、西船橋運輸区(仮称)と東所沢運輸区という事は分かるが、2箇所体制でやるとは誰も知らない。なぜかと言えば配信された資料を見ても、どこが武蔵野線を乗務するのか分からない。社員周知していると繰り返し言うが、全く具体的なことが現場で語られていない。
- ◆会社としては周知しているから良いということではなく、

#### 会 社

- ◆その通りである。
- ◆2023年12月のダイヤ改正の提案時に西船橋運輸区(仮称)発足に伴い武蔵野線の車掌業務を移管すると記載している中で、行路数や移管内容が決定次第首都圏本部内で周知をしようと判断した結果9月5日に提案を行った形になる。申60号交渉での主張も踏まえて資料を作成し京葉運輸区で社員周知した。
- ◆**基地再編と乗務ユニットの目的は違うということはその通りである**。基地再編は安全安定輸送のレベルアップ・効率的な業務執行体制の構築が目的である。組織再編については、活躍フィールドを拡大し自身が成長して頂く目的がある。それぞれ目的があるが、変革2027においては共通しているという認識である。
- ◆**目的が違い、異動が発生するのに何故提案されていないのか**と言えば、詳細が決まり次第お伝えすると判断した結果、提案や情報提供をしないという結果論になるが、当時の判断でそうになっている。
- ◆足りないという声は受け止める。一方で我々も現場の声を聞くようにしている。管理者含めて指導しているので引き続き、現場の声や施策を進めるに当たって現場の思いは聞いていきたい。
- ◆申60号の議論を受けた上で情報提供という形で資料を作り示した。
- ◆「このような統括センターが出来る」という事すら情報が無いということだったので、まずは示した。
- ◆関係ある。
- ◆2022年10月に全社員周知したが、これを見るとどの区所が担当するかはこれだけでは分からない。一方で**2023年12月に車掌業務を移管することを周知していることや9月5日の提案で周知はできているという認識である**。
- ◆区所再編で言えば、前回の提案時に話したが、**区長から転**



現場や私たちには何も示されていない事を申60号で指摘した。このまま施策を進めると京葉運輸区の方は業務移管のためだけの異動になる。

◆基地再編施策の目的含めて示したのか。武蔵野線基地再編の目的や船橋統括センターを廃止する理由も示されていない。「施策を労働組合と共に」という風に考えられていないとしか思えない。

◆これまでを軽んじられていると言っている。受け止めるなら信義誠実の原則を逸脱する協約違反を通告する。

◆どのように提案するかタイミングは会社が決めることは理解している。大宮や八王子は4月25日に説明されている。具体的なものではないが、千葉支社が出している資料が4月25日の段階である。「千葉支社が立案しているものだが首都圏本部としても検討しなくてはいけない内容があるなら検討して」という回答は分かるが、示されない理由は何か。23年12月の提案時に詳細が決まり次第と言われたが詳しいことが決まっているではないか。今の今まで資料提供すらされていない。それが労使対等なのか。

◆渡さなかった理由はなにか。

◆これまで施策提案の場合、概要提案その後に詳細提案が出されている。何故今回はそのような判断になったのか。

◆首都圏本部内ではないからの判断というが、京葉運輸区社員が関わる。支社が変わるとそのようになるのか。

◆首都圏本部の管轄外で千葉支社であるからと変わる理由が分からない。施策の性質は変わらないと思う。考え方は同じではないか。

◆9月5日の運用改定で示したと言われるが、船橋統括センターについては示されていない。私たちは、基本的に労使対等の原則から逸脱していると受け止めている。何故ならば京葉運輸区の社員が関わる内容にも関わらず示されていない。一切とは言わないが、施策の目的や社員がどこを見ればよいのか全く現場では理解されていないことは伝える。ここまで良いか。

◆一般論で答えるなら申し入れの主旨を捻じ曲げている。不誠実交渉と言わざるを得ない。

◆現場の社員は困っている。船橋統括センターの話が出てきて説明を求めたが管理者は「支社が違うから説明しない」と言う。いつ説明するのか聞いても「周知の必要もない」と乱暴な言い方をする。首都圏本部として社員を異動させるのに無責任ではないか。

◆箇所に伝わっていないということは首都圏本部が伝えていないのか。

◆申60号でも同じことを言っている。船橋統括センターということ聞いたが、千葉支社からすると4月の時点で示している。意図的に隠している。

◆結果出したからでは良いではない。

◆4項に関わるが、労働協約1条に書かれている社業の発展の為に施策を行う。その施策を組合員が担い目的が達成されることで社業の発展につながると思っているが、労働条件の維持がされていない。労働条件が示されない。

◆内容は次の項目でやるが、京葉運輸区の労働条件は示されているが、船橋統括センターの労働条件は示したのか。

入時に話をされている。再編の目的と統括センターの目的を踏まえて異動して頂きたい。

◆出せるときに必要な情報を出している。事前に船橋統括センターの目的が何か等示されていない、組合を軽んじられたという思いがあることは受け止める。

◆そのような意図があってやったわけではない。伝えるタイミングは我々として検討したが結果として他支社と違ったということである。

◆結果として9月5日に提案した内容だが詳細が決まった時点でお知らせしようという判断だったので、4月25日時点の情報を渡していなかったのは事実である。

◆詳細が決まった後に示せば良いという判断をしていた。

◆基本的な考え方としては、船橋統括センターが千葉支社内に来るのでそのように判断した。

◆現在は他支社への異動もあるので、どの箇所が関わるかは難しい状況であると思っている

◆考え方は同じである。言われている事は分かるが、情報提供は行っても良かったと主張を受け止めず。結果的にまとめて9月に詳細提案をする判断を行ったが4月25日の時点でお渡しの方が良かった。

◆一般論としては統括センターの話は説明会等で話をしているので全く統括センターの目的や意義が分からないということではない。

◆捻じ曲げようとは思っていない。

◆異動する可能性がある箇所の説明が不足しているとなれば教えても良いと思うが、そもそも箇所へ情報が行ってなかった場合はその時点で伝えられる内容を伝えていると思う。

◆我々の方針としてダイヤ改正の提案時に一文として入れ、船橋統括センターについてはその時点で分かった内容を伝えている。

◆9月5日に出せる情報が広がった。4月時点で来た情報をお渡しすれば前広に伝えられた。隠してはいない。結果的に出している。

◆主張は分かる。4月時点でお知らせした方が良かったということはある。

◆しかるべき時に示している。

◆それはまだ示していない。



2. 過去の議論から「乗務員基地再編の考えの上に統括センターの目的がある」と認識は一致したが、東地申第60号で「京葉運輸区の一部社員は基地再編の目的が分からない」と議論した内容について一部社員の受け止めが変化していない現状に対して提案時に指摘したが、現場で話していることだけをもって今提案内容を社員周知した理由を示すこと。また、施策の労使で進めるためには、課題を解決するための議論を行った上で社員周知すること。

回答：提案については、会社が必要と判断した場合において実施することとなり、「武蔵野線・京葉線運用改訂について」の提案については、必要な確認をしたうえで、社員周知したものである。なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

### 組 合

- ◆ 施策の目的を京葉運輸区の社員が理解をしなければ施策の実現には到底及ばない。申60号で指摘し提案時には把握していないことから確認する。現場では「区長が話しているから周知した」という事だが、私たちが提案時に指摘した内容をどのように受け止めているのか。
- ◆ 施策を説明したから良いとはならない。船橋統括センターに異動が発生すると出されて以降、社員は青ざめている。希望が配慮されれば良いが、そのようになっていない現実がある。だから不安。説明は繰り返しおこなって理解と自分に関係することを伝えていかなければならない。
- ◆ 伝えれば良いという考え方は会社として良いのか。受け止める側にアンバランスがあるのは前提だが、ただ伝えていると回答されているがそれでいいのか。
- ◆ 今回の基地再編・統括センターの説明に向けて工夫はしたのか。
- ◆ 伝えるだけだと難しいので、目的を伝えるのに何か工夫をしたのか聞いている。施策は労使で進めていくと確認している。努力をしていただきたい。先ほど「伝え方を工夫したと」言われているので何かあるのかと聞いている。
- ◆ 統括センターに関して、今日から事前通知を渡している。これから伝えるとなれば事前通知を回収しないのか。
- ◆ ある組合員は最初に「異動の話が来ている」それだけ、場所すら言われない。後日「船橋統括センターに異動の話がある。首都圏本部として問題ないので異動を進めます」と、異動する理由などハッキリ言われていない。
- ◆ それは人事異動の一般的な考え方。目的をどう伝えているかを聞いている。京葉運輸区で8名の方が声をかけられているが、そこにも話ができないのか。
- ◆ 船橋統括センターに関わる人に対して説明していると言ったがどうか。
- ◆ 一般論の話ではなく京葉運輸区の話をしている。捻じ曲げている。
- ◆ では**団体交渉に臨む姿勢に対して不誠実交渉を通告**する。
- ◆ 首都圏本部からこの様に伝えてくださいと指示したのか。また個別に目的含めて伝えているのか。
- ◆ 目的は書かれているのか。
- ◆ なぜ目的も何も伝えない施策を進めて社員の懲罰を行うのか。
- ◆ その目的は言われないのか。
- ◆ 伝えていないので「目的の理解を得られるよう工夫して伝えていく」で良いか。
- ◆ 他の交渉の場でも議論しているが「施策は労使で進めていく」と確認し議論を行っているが、会社の考える「労使で進める」とはどうイメージしているのか。
- ◆ 労使対等であり、施策立案するのは会社だが、良くするために団体交渉を行っていくという事で良いか。

### 会 社

- ◆ 転入者には区長が話をしている。区長が話しているという事をもって会社としては目的を伝えている認識である。しかし伝わっていない社員がいればフォローも必要だと思っている。
- ◆ 伝え方を考えなければならぬと考えた。異動希望の話は面談を通じてコミュニケーションをとって希望を伝えていただくのが一番である。
- ◆ 限られた時間でどうやって効果的かを考えながら、工夫していかに伝わる説明をしていくかを考えていきたい。
- ◆ その部分については、どういう工夫があったか分からない。
- ◆ すでに工夫した事例はある。
- ◆ 船橋統括センターにかかわる社員に対して個別に説明をしている。
- ◆ 例えば行った先でどうしてほしいなどの意識付はする。
- ◆ 異動する人に対しては課題やミッションを話している。
- ◆ 認識している。一般論として・・
- ◆ はぐらかそうとしているわけではない。
- ◆ 伝えていると認識していたが、伝わっていない現実があれば個別に伝えていない。会社としての認識を訂正する。
- ◆ そこは具体的には指示していない。先日、提案した時に掲示を出している、概要を伝えているがハッキリと目的は書いていないというものはある。
- ◆ 書かれていない。
- ◆ 基本的には通常異動。異動はジョブとか施策の異動というものはない。業務移管によって生じる異動である。
- ◆ 統括センターの目的を箇所として話していないと思う。
- ◆ 引き続き情報が入り次第、掲示などを通じて目的・ミッションを伝えていく。
- ◆ 労使対等が大原則でその上である。どう良い施策を作っていくのかという点において、施策は会社が立案するが、皆さんに提案を申し上げて団体交渉の場で色々議論を行っていくという考えである。
- ◆ その通りである。



3. 提案資料に書かれている、「千葉支社船橋統括センターは、2023年12月に『2024年3月ダイヤ改正等について』で示した、西船橋運輸区(仮称)の正式名称である」という説明は、本部申20号交渉の議論内容である、「基地再編施策と統括センター化の目的は異なる」との本社回答に反する記載であり改めて船橋統括センターの発足経緯について東京地本へ説明すること。

回答:仮称で示していた名称が決定したため正式名称として示したものであり、乗務員基地再編の考え方と組織再編の考え方がこれまでと変わるものではない。なお、千葉支社管内での武蔵野線・京葉線の乗務員基地再編については、武蔵野線・京葉線を乗務し、これらの線区を安全で安定した輸送を提供しながら、線区の価値向上や課題解決に取り組んでいくと共に、発足当初から統括センターとして駅との連携と融合をしながら、より高い成果を生み出していくことを目指すために、船橋統括センターとして発足するものであると聞いている。

### 組 合

- ◆提案にもあった「正式名称である」理解が出来ない。2023年12月のダイヤ改正の提案で示されたのは乗務員基地再編としての考え方に基いて西船橋運輸区(仮称)への業務移管と示されている。基地再編の目的と統括センターの目的は異なる。正式名称の根拠を示して頂きたい。
- ◆労働組合に提案する正式文書である。西船橋運輸区(仮称)は一現業機関として発足を考えたが乗務ユニットは一担務であり、それが同列なのか。
- ◆私たちは西船橋運輸区(仮称)の目的を言われていない。
- ◆私たちは武蔵野線における基地再編、23年12月の業務移管の説明として記載があったことは受けている。
- ◆乗務線区も変わらない、箱も変わらない。だが労働組合にその様に説明するのか。基地再編成と統括センターは違う施策である。違う物を説明するのに同列に並べている。
- ◆言っている意味は分かる。23年の資料訂正を求めるとなってしまう。千葉支社に業務移管となれば分かる。しかし22年10月に再編をやると周知がされ、23年12月の提案資料で基地再編を進めていくのだと分かるので提案を受けたが、9月5に示されたのは正式名称と違う物を同列に並べて労働組合に提案をする。社外の人に「目的は違うが正式名称です」と言っても理解されない。
- ◆基地再編を先に進めていた。ライン管理にも関わり輸送が安定するという考え方であったが、統括センター化が出て来て、これは営業の部分も関わってくる。千葉支社とのコミュニケーション、現場管理者と社員うまくコミュニケーション取れていないから伝わらない。課題だと認識したうえでどの様に解決していくかが重要である。この課題を解決するために何をするのかを詳細に示して頂きたい。
- ◆情報提供が遅かったと、会社の中での議論でいつその考えに至ったのか。
- ◆申入れを受けてという事で良いか。また、それ以降はどの様に動いたのか。
- ◆申入れがあったからやらなくてはと捉えられる。会社としてしっかり説明し、JR東日本の施策を成功させるという気概が見えない。それは指摘させていただく。

### 会 社

- ◆確かに目的は異なる。乗務を行う組織としては変わらない。その乗務を行う組織の名前が正式に「乗務ユニット」に変わったという事である。その組織の目的は違うだろうというのは受け止める。
- ◆西船橋運輸区(仮称)で考えていた目的がそのまま船橋統括センター乗務ユニットになるので、全然違う物になる訳ではない。
- ◆基地再編の目的が西船橋運輸区(仮称)で違う物になった訳ではない。
- ◆目的や概念、目指すべき所は違うが、やるべき業務内容として武蔵野線を乗務することは一致している。
- ◆基地再編のまま来て名前が変わって、さらに統括センターが加わったイメージである。
- ◆繰り返しになるが、事前にもっと前広に知らせるべきであった。9月5日になって初めて千葉支社での4月提案情報を提供した。9月の時点で分かりやすく説明するために考えていた。どこかの時点で組合に示していれば、このような状況になっていなかった。今後も示せることは示して行く。
- ◆情報を出すのが遅れてしまった。そこを改善して行きたい。現場との情報共有・仕事のやり方を改善していかなければならない。今回に限らず施策の進め方、情報の出し方などを改善していきたいと考えている。
- ◆当初はこれまでで行ってきたスケジュールで実施した上で、意図しない風に思われてしまったという事実があり、改善すべきポイントを早く出した方が良かった。
- ◆その通りである。出せる情報は出して、社員周知も含めて行ってきた。
- ◆出せる情報は前広に出していく。首都圏本部として改善していく。

# TOKYO MAIL NEWS



輸送サービス労組  
東京地本



WEBSITE  
SNS

No. 145 / 2024.11.7

4.船橋統括センターへ京葉運輸区社員の異動が発生する場合、労使間の取扱いに関する協約第1条に則り船橋統括センターの出面数・乗務距離を含めた労働条件を東京地本へ示すこと。

回答:引き続き、必要な情報提供は行っていく考えである。

## 組合

◆船橋統括センターの出面数・乗務距離を異動することがほぼ確定しているので示して頂きたい。

◆これは職場に掲示されているのか。

◆異動が発生する可能性があるのであれば、出面数や乗務距離を示すことを求めてきた。何故、聞かれないと示さないのか。

◆全職場を示せとは言っていない。労使間の取扱いに関する協約なので組合員に限定するが、労働条件は聞かないと示さないのか。

◆関係する社員がいることが分かっている、労働条件が変わることが分かっているのだから、前広にと言われるが、関係社員へ丁寧に説明を行わなくてはならない事は分かっていたはずである。何も知らされていないのは問題である。首都圏本部の信頼が失われる。

## 会社

◆船橋統括センターの提案箇所体制について

	変形等	交代	日勤	泊り
管理者	13	7	—	—
一般	13	26	—	—
乗務員	—	—	26	35

車 掌 平日 10,100.7km 運転士 平日 10,934.0km

◆千葉支社管内の職場には貼られている。提案の仕方に違いがある。

◆他支社の出面や乗務距離について示したことが無かった。異動する方がいらっしゃるの、どのように示すかは我々も課題と認識している。

◆結果的に聞かれ上で示した事になるが、異動する可能性がある職場には前広に示すべきだったと認識している。

◆受け止める。

## 組合

各項目について答えて頂いたが、9月5日に千葉支社からの資料は示されているが、今日まで首都圏本部からは何もなかった。示されたのは京葉運輸区の運用改定だけであった。これまで施策は労使で進めていくという事が履行されていないという事を3項で議論した内容が前提だが、支社跨りの施策を通じての労使議論否定だと受け止めている。東京における統括センター化においては、施策を通じた労使議論の否定と伝えたが、ここまで労使議論を行わないというのが船橋統括センター乗務ユニットに関わる事なので、労働協約第1条に書かれていることを聞かないと示して頂けないので、本部とも相談しながら今後の事を検討していきたい。改めて申し上げますと、現場で働く組合員・社員をあまりにも蔑ろにし過ぎだという事は繰り返し伝えている通りである。既に現場の社員は他支社の職場に行った時に情報を見ているにもかかわらず、首都圏本部は社員に一切示していない。船橋統括センターの目的も伝えられていないと回答しているので、京葉運輸区の社員に対して渡している船橋統括センターへの事前通知を撤回して頂きたい。施策を進めるスタンスではなく、通常の人事異動のスタイルでしか行われていないので撤回を求める。根拠は目的を伝えていない、現場の管理者も言わない。言えないのか分かりませんが、現場の管理者が言うのは「支社が違うから」この様な事で組合員・社員の生活を、不幸にしているの撤回を強く求める。

## 会社

現場で働く社員を蔑ろにしているという主張は明確に否定する。結果的に情報提供が遅くなった、伝えていなかったことは我々の課題として次に活かしていきたい。事前通知については、撤回するつもりはない。粛々とすすめていく。

## 首都圏本部に通告！！

- ・組合員が関係するにも拘らず示さない事は、**労使対等ではない！**
- ・議論を一般論にすり替えて回答するのは**不誠実交渉！**
- ・団体交渉で確認した「施策は労使で進めていく」の  
不履行は**不当労働行為！**
- ・**労働協約1条**(社業発展のための施策を担う組合員  
の労働条件維持向上)**違反！**