



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 組織情宣部  
2024年1月24日 No.713

## 会社提案「『変革2027』の実現に資する就業規則等の改正について」を解明する

東日本ユニオンは1月12日、会社提案「『変革2027』の実現に資する就業規則等の改正について」に関する7つの解明申し入れの団体交渉を開催し、経営側の考え方などを明らかにしてきました。

### 「期末手当における成績率（増額）の見直し」について

＜経営側の回答および考え方＞

#### ●成績率（増額）の見直しを行う理由は？

- ・業務上の成果や社員の成長に対して、現在の制度が不十分ではないが、よりメリハリあるものとした。処遇をすべき社員をしっかりと評価し、より柔軟に成績率の適用ができるように区分を増やす。

#### ●現行制度における成績率の課題は？

- ・現行の「5%」には届かない社員の評価や「15%」以上の取り組みを行っている社員を報いることなど、区分を広げることで処遇還元が可能となる。
- ・現行制度に不備はない。より磨きをかけた制度改正であると考えている。
- ・制度改正により過度な競争が起こるとは考えていない。鉄道事業は社員が各担務や職場で与えられた業務をしっかりと遂行することで成り立つ。競争よりもチームワークが必要である。

#### ●成績率を見直すことによる効果は？

- ・社員一人ひとりの意欲やチャレンジ、高いモチベーションにつながる。

#### ●「勤務成績が特に優秀な者」を廃止する理由は？

- ・規定の書き方の問題である。7区分にすることで「特に」「極めて」など、全てに形容詞をつけると規定上、分かりにくくなるためである。

#### ●「勤務成績が優秀な者」と「勤務成績が極めて優秀な者」の違いは？

- ・どちらも勤務成績が優秀な者であることに変わりない。「25%」「30%」の適用社員が極めて優秀であることを強調した。

#### ●3/100、5/100、10/100、15/100、20/100、25/100、30/100をそれぞれ適用する基準は？

- ・人事評定の基準はあるが公表するものではない。就業規則に従い、社員としての自覚、勤務意欲、日頃の執務態度、知識・技能等を踏まえて人事考課していく。
- ・「何をしたら適用する」などの基準を示すことは難しい。会社として日頃から社員としての自覚や勤務意欲などをすべて把握し、人事評定を行っている。
- ・人事考課を行う者によって人事評定や人事考課が異なることがあってはならない。誰が評価しても必ず同じ評価になる。公平、公正、厳格に行っていく。
- ・オペレーション業務（鉄道運行に関わる業務）と企画業務どちらも重要な業務である。業務に優劣を付けるものではない。
- ・期末手当の基準額は交渉して決める。その基準額に対して成績率を乗じていく。

#### ●現行制度の3区分から7区分にした理由は？

- ・区分を広くすることにより、処遇への反映にメリハリや強弱が付けられる。

次のページへ続く

### ●人事考課の公平性と社員の納得性を維持する方法は？

- ・人事考課の公平性、公正性は変わらない。納得性は管理者と社員のコミュニケーションが大事である。面談などを通じて社員に評価をフィードバックすることが納得性につながると考えている。

### ●見直しに伴う費用増加額の見込みは？

- ・「何名に適用する」「何名に○%を適用する」という決まりはない。公正・公平に人事評価した結果であり、予定額はない。
- ・成績率（増額）の見直しを理由に、期末手当の支給月数を減らす考えにはならない。

### ●各区分における予定対象者数は？

- ・あらかじめ決まりはない。

現在の成績率に、より強弱をつけた人事評価では、公平性と納得性が欠ける！

## 「テレワークの取扱いの見直し」について

### <経営側の回答および考え方>

#### ●テレワークの取扱いを見直す目的は？

- ・厚生労働省から「見解」が示されており、テレワークを行った後に会社に出社する時間については労働時間ではないことが明確となっている。

#### ●自宅等でのテレワークの「等」とは？ / 勤務箇所等の「等」とは？

- ・自宅等の「等」とは、勤務箇所以外においてテレワークで勤務する場合をいう。
- ・勤務箇所等の「等」は会社が命じた場所をいう。

#### ●JR東日本におけるテレワークの定義とは？

- ・「テレワーク・ワーケーション規程」で定義を定めている。
- ・「移動中の車内でテレワークを行う」と社員から申請があった場合、会社が承認すれば移動中も労働時間として取り扱う。あくまでも会社の指揮命令下に置かれた時間が労働時間である。ただし、勤務箇所と同等の生産性や成果を上げられることが条件となる。
- ・自宅でテレワークを行った後、出張先に向かった場合は労働時間となり、出張終了後は労働時間に算入しない。

#### ●テレワーク中に勤務箇所に緊急呼び出しを行った場合の労働時間の考え方は？

- ・会社の指示の仕方での取り扱い異なる。テレワークから勤務箇所へ指示した場合、移動時間は労働時間にはならない。労務提供がなければ労働時間ではない。
- ・テレワークから出張する場合は移動時間も労働時間となる。

## 「日直手当及び宿直手当の見直し」について

### <経営側の回答および考え方>

#### ●日直手当及び宿直手当の見直しの目的は？

- ・これまでの賃金引上げなどの処遇改善を実施してきた中で、法令対応が必要となった。

#### ●1,000円を増額する理由は？

- ・法令の定義に「1日の賃金の平均額の1/3を下回らない」との要件があることから、法令違反にならない水準として1,000円を増額する。

## 休日明示・勤務等の変更時の取扱いの見直しに関する解明申し入れ

### <経営側の回答および考え方>

#### ●休日明示・勤務等の変更時の取扱いの見直しを実施する目的は？

- ・就業規則上も一旦指定した勤務・休日を任意に変更できないという明記がある。その考え方に変わりはない。

#### ●当社の非常災害の定義とは？

- ・地震、台風、津波、防風などの予測のつかない災害である。限定列举すると硬直的になることから会社が判断していく。
- ・職場単位の判断は行わず、本社・支社で判断を行う。対策本部設置された場合などが一例としてあるが、必ずしもそうとはならない。

組合側：一旦勤務指定してもその場ではなく、後日の勤務処理で非常災害適用となったことがあった。

経営側：33発動の取り扱いもあるが、安易に会社は勤務変更できるようにとはしていない。

組合側：何を持って非常災害なのか。正しく運用するにどうするのか。就業規則にも記載されておらずわからない。今改正で周知をお願いしたい。

#### ●「⑤ダイヤ改正等業務執行体制の変更が生じた場合」の「等」とは？

- ・ダイヤ改正に紐づくものになる。一例としては駅の電子連動装置の工事の遅れや、工事が終わったことにより変更などがある。限定列举は難しい。

#### ●「⑥部外関連工事等の立合い等又は部外との打合わせを行う必要が急遽生じた場合」の「等」と「急遽」の定義とは？

- ・「等」とは公共機関、行政からの監査でコンプライアンスの観点からも対応したいためであり、立ち合いの他、書面作成などもある。「急遽」は休日、勤務を指定した後のことをいう。

#### ●「⑪会社又は連名主催の競技会や My Project 交流会等の代表となり、大会(本社以外における大会を含む。)に出場することが決定した場合」の「等」と「本社以外における大会」の定義とは？

- ・My Project に紐付いているもので様々な名称での表現があるので「等」を記載している。基本は2ヶ月前に勤務そう配を行うものである。現場の発表会は現場で勤務の関係は完結が大原則だが、これは本社発表などの代表参加の場合である。

#### ●「⑫天候不良等のやむを得ない事由により会社又は連盟主催の出場予定の競技会等の開催が変更となった場合」の「等」とは？

- ・天候に起因したものでグラウンドが使用できない場合や台風、最近ではコロナウイルス感染症などで開催できない場合を「等」と記載している。

#### ●「⑩乗務員養成のための同一箇所において担務変更を命じた場合」該当する全ての事項とは？

- ・統括センター内で営業から車掌への担務変更の場合などである。事前通知をもって変更を行っていたが条件上できなくなるためである。

次のページへ続く

### ●非常災害のおそれの判断基準とは？

- ・台風や豪雨で本社・支社で対策本部が設置される状況で、前もって体制を組む場合などである。安易な勤務変更は行わない。

鉄道業務は不規則な勤務であることから、組合員の生活設計に配慮するとした協約締結の精神を確認し、判断する人がルールとならないことを求める！

## 勤務種別の見直しに関する解明申し入れ

### <経営側の回答および考え方>

#### ●勤務種別の見直しを実施する目的とは？

- ・融合と連携により現業機関と企画部門との垣根がなくなっていることなどを踏まえ、常例日勤が主体となっている現業機関については、さらに生産性を向上することを前提に企画部門と同じ労働時間・休日制を適用することとしたものである。
- ・融合と連携、組織再編で現業と企画部門の垣根が無くなり技術センター、工事区は非現業に近い働き方になった。労働時間も短縮され、メリハリをつけて仕事で能力を発揮してもらうことがさらに生産性の向上につながる。

#### ●対象箇所を設備技術センター、技術センター、工事区とした理由とは？

- ・特に泊まり勤務が混在していない常例日勤である3箇所とした。
- ・これから見直しを目指している職場について、検討は必要だが、乗務などの現業職場は難しい。

#### ●対象箇所を機関単位としている理由とは？

- ・規定からすれば社員単位も不可能ではないが、管理する側や勤怠管理から職場単位とした。
- ・現段階では人によって変えることは考えていない。

#### ●他の現業機関は対象外とした理由とは？

- ・融合と連携の進捗にもよるものである。将来にわたって他はやらないとはならない。今後は拡大も含めて進めていく。
- ・第1種休日制、第2種休日制で考えるのではなく、変革を進めるにはどのような働き方が良いのか、生産性やメリットを見て行っていく。

#### ●1日の労働時間数を7時間40分として第1種特別休日制を採用する目的と効果は？

- ・生産性と社員の働き方は良くなると考える。

#### ●年間総労働時間が短縮になることによる要員の考え方は？

- ・必要な要員は確保しつつ、生産性の向上、休日の増とメリハリをつけてワークバランスを見出し、働き方改革の上でも様々な要素のなかで仕事に臨んでもらいたい。これにより1日の超勤が増えることない。
- ・全職場同様にすれば勤怠管理もできないわけではないが出勤との関係もあり、駅、乗務員は休日の要員確保もしづらくなるため、慎重に判断していく。



## 基本給の調整の見直しに関する説明申し入れ

### <経営側の回答および考え方>

#### ●「基本給の調整」を廃止する目的は？

- ・キャリア加算は、より多様な業務に従事することによる能力の伸長とその発揮に対し措置してきたが、融合と連携などによる多様な業務への従事が進みつつあることから、キャリア加算の適用対象者のうち、未経験者の基本給額に 2,000 円を加算することにより発展的に解消することとしたものである。
- ・新たなジョブローテーションの制度の考え方はかわらない。多様な業務に従事することが会社の発展につながる。

#### ●当社におけるキャリアステップの定義とは？

- ・より多様な業務に従事することによる能力の伸長とその発揮により、社員一人ひとりが主役となって課題解決・価値創造に挑戦しながら活躍の場を広げることを基本として考えている。
- ・基本給調整は、能力の伸長と期待のどちらもあったが、今後は期待が大きくなる。
- ・定義がキャリアステップになるのかを会社が示すものではない。自律的に掴みとってもらい、これが正当というものはない。

#### ●基本給調整の廃止に伴い増減する費用は？

- ・8割社員が基本給の調整適用となっているので、社員 44,800 人の2割で約 9,000 人×2,000 円=1,800 万円となる。いずれ適用になっていく考えであり、適用時期が前倒しになったとすれば費用の増加との考えにはならない。

#### ●令和6年3月31日現在、キャリア加算の適用対象者のうち未適用者の基本給に2,000円を加算する理由は？

- ・融合と連携などによる多様な業務への従事が進みつつあり、多くの社員が多様な業務に従事していることから発展的解消としたものである。
- ・区分は無くなるが、退職まで1区分であっても減算は考えていない。

#### ●令和6年4月1日に入社するエリア職及び医療職社員の初任給額を2,000円引き上げる理由は？

- ・キャリア加算の発展的解消により、キャリア加算の対象であるエリア職及び医療社員の初任給額を2,000円引き上げることとしたものである。
- ・新入社員も多様な働き方が前提で入社になっているため、まだ経験していない新入社員にも2,000円の増額となっている。現在の働き方からすれば未適用者にも増額の考えである。制度上基本給の考え方となるが、今のキャリア加算を基本給に包含していく。

#### ●本人の責に帰すべき事由による区分の変更で、基本給調整を受けていない社員も対象になるのか？

- ・キャリア加算の適用対象者のうち、未適用者の基本給額に2,000円を加算することとなる。

次のページへ続く

### ●資格取得に対して基本給調整を廃止する理由と目的は？

- ・メンテナンス分野における、基礎的資格の取得は、将来への多様な経験への起点となることから、キャリア加算の対象としていたが、融合と連携などによる多様な業務への従事が進みつつあることから発展的解消することとしたものである。
- ・廃止により社員の技術力向上が見込めなくなるとは思わない。自己啓発、能力向上が本来あるべき姿である。全員 2,000 円加算となり自己啓発は懲憊していきたくない。考え方はこれまでと変わらない。
- ・キャリア加算が無くなるが、現場長報奨金などで能力向上につながるようにしていきたい。

メンテナン分野の基礎的資格の取得の意義は発展的解消とするべきではない！

## 「通勤手当における併行した自社線以外の交通機関の利用に関する見直し」に関する説明申し入れ

<経営側の回答および考え方>

### ●通勤手当における併行した自社線以外の交通機関の利用に関する見直しを実施する理由を明らかにすること。

- ・組織の再編により広範囲からの通勤が増加している等を踏まえ、併行した自社線以外の交通機関を利用することにより、出勤時又は帰宅時の通勤時間が 15 分以上短縮する場合は、その利用を認めることとしたものである。

### ●「全体の通勤時間」の算出方法を明らかにすること。

- ・通勤時間の算出にあたっては通常の経路による交通機関又は自動車等の所要時間とし、自宅を出発する時刻から所定の始業時刻までの時間又は、所定の終業時刻から自宅へ到着する時刻までの時間で、徒歩や乗り継ぎの時間等を含み算出することとしている。
- ・日勤の出退勤を標準的な勤務時間とし、概ね該当してくる。
- ・統括センター等で出勤箇所が異なる場合は複雑にはなるが、月にどの程度利用するのかの実態を見て一番遠い箇所とし、多いパターンかつ最長の区間で定期購入が基本となる。近い箇所等への出勤の場合

### ●「併行した自社線以外の交通機関」の定義を明らかにすること。

- ・通勤経路を見て基本的に同じ方向に走っている私鉄となる。

### ●通勤時間が 15 分以上短縮できる場合に認定とした理由を明らかにすること。

- ・今改正では実乗車時間として一定のルールを設け 15 分とし、実乗車時間、通勤時間の全体を見て要件を緩和した。

現場社員の実態にまだまだ則したものとなっていない！  
現場実態に合わせて変えなければならないものは、変えていく必要がある！