

JR東日本労働組合

NA GANO

E-mail naga-30-naga@hotmail.co.jp



ホームページはこちら

2026年2月11日

No584

JR東日本労働組合

長野地方本部

発行者:岡村和幸

交渉速報

申第6号「社員の異動」に関する申し入れ

長野地本は、申第6号「社員の異動」に関する申し入れについて、長野支社と団体交渉を開催しました。

<組合>

勤怠管理（勤務指定）箇所の明確化

「業務内容変更」に該当する『勤怠管理を行う箇所』を事業本部毎にすべて示すこと。

（営業・輸送で勤務指定箇所が異なるのか、駅ユニットの所在はどこか）



事業本部内で日々の勤怠管理を含む勤務管理を行う場所（=勤務指定を行う場所）が変更となる場合は、業務内容変更として取り扱う。駅では概ね営業・輸送の区分で勤務指定を行う。

兼駅の把握と通知

発令がない兼駅を本人がどう把握するのか不明確であり、どのタイミングで・どう通知するのかを明らかにすること。

（勤務指定は2ヶ月前で良いか等）



業務内容変更の要件は、主たる勤務地が変わること、または現在従事していない新たな業務に就くこと。営業↔輸送の変更は業務内容変更となる。兼駅は主たる勤務地が変わらない限り原則該当しない。

兼駅は口頭で伝える（兼駅が初めての社員等も同様）。勤務指定の通知は基本2ヶ月前で、間に合わない場合は速やかに伝える。

「教育が必要」基準の明確化

業務内容変更に伴う教育の基準が曖昧で、駅間・担務間で差が出る。基準をより明らかにすること。



見習い等のOJTや訓練・研修（Off-JT）が必要となる場合に加え、過去経験があっても職場で取扱いが異なる場合や制度変更の可能性等も踏まえ、業務内容変更として取り扱う。

新任・変更で教育のランク分けはなく、担務や経験により教育の濃淡はあり得る。本人が不安を申し出れば、勤務から外してトレーニングセンター等で再教育する手もある。ステーションバイブルは指標として活用しつつ、丁寧な聞き取り等を指導していく。

教育運用への懸念

教育を受けても不安を抱えたまま現場に出る例があり、再教育・教育延長が実際に機能するのか懸念。ステーションバイブル運用の不全、習熟度を見極める人材不足も課題。

希望考慮の実効性

「生活状況等を把握し希望を考慮」とのことだが、県単位ベースの制約が残る中で何が変わることか、希望が通りやすくなるのか。



地域密着の事業運営や就労観の変化等を踏まえ、県単位をベースとした人事運用へ移行。アンケートで全てが決まるのではなく、普段の面談・自己申告等で把握し、家庭状況の変化があれば面談して判断する。意向だけで決まらず任用基準等も踏まえ総合判断する一方、希望を出すこと（例：列車・職種希望）自体は可能。

通勤定期（最遠駅で定期統一）の問題

急な運用変更で現場が混乱し説明が不足。払戻し・買い直し負担や税・標準報酬への影響等、社員負担が大きい。実費弁済の可否等も含め再整理・徹底を求める。

会社ルールは定期券で統一（経過措置を本来ルールへ整理し、事務簡素化も踏まえ2月から統一）。最遠駅で購入し、変更時は払戻し・買い直しとなる。説明不足があれば再周知し是正する。