

東日本ユニオン よこはま

JR 東日本労働組合
横浜地方本部
発行者/小清水和彦

申第2号「社員の異動に関する申し入れ」 団体交渉を開催

横浜地本は、2025年11月19日、横浜支社より「JR 東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」の提案を受けました。その中で、事業本部内での従来の異動または担務変更は「業務内容変更」として取り扱うとの考えが示されました。

本部・本社間における解明交渉では、「業務内容変更」とは「勤怠管理を行う箇所の変更」および「教育が必要と判断した場合」ということが明らかになりました。また、社員の異動については「これまで以上に生活状況などをきめ細やかに把握し、社員の希望を考慮していく」との考えを示しました。

私たち東日本ユニオンは「業務内容変更」について、将来にわたり全社員が理解、納得できる明確な基準を求め、また広範囲の異動や担務の多さなどから人事運用が不透明であり、多くの疑問が残っているため、申第2号「社員の異動に関する申し入れ」を横浜支社に提出し、団体交渉を行いました。

1. 各事業本部の「業務内容変更」に該当する「勤怠管理を行う箇所」を全て明らかにすること。

《回答》事業本部内において、日々の勤怠管理を含めた勤務指定を行う場所が変更となる場合、業務内容変更として取り扱うこととなる。

- ・勤怠管理を行う場所とは、勤務指定されている場所である。基本は一箇所だが、複数の場所もある。
- ・一つの駅で執務場所が複数ある場合は、執務場所ごとに分かれる。その執務場所から業務が変更となる場合は「業務内容変更」として取り扱う。
- ・国府津乗務ユニットの乗務員が国府津駅で業務を行う場合は、主たる勤務箇所が変わらないため、「業務内容変更」には当たらない。

2. 各事業本部の「業務内容変更」に該当する「教育が必要」と判断する基準を明らかにすること。

《回答》見習などのOJTや訓練・研修といったOFF-JTのほか、過去に経験したことがある業務でも職場により取扱いが異なる場合や、制度等が変更となっている可能性等も踏まえ、業務内容変更として取り扱うこととなる。

- ・初めて担う業務や期間が開いた業務に従事する際の教育が必要とする判断は、職場の管理者が行う。
- ・本人の不安が残ったまま従事させることはない。もう一度学び直したい場合は、管理者の判断で可能である。
- ・「業務内容変更」は生活設計が変わるため、前月の25日には知らせる。また、業務内容変更にあたらない場合でも、業務内容や教育期間については事前に知らせていく。

3. 社員の希望に関して「これまで以上に生活状況などをきめ細やかに把握し、異動にあたっては社員の希望を考慮していく」ことを実現するための具体的方法を明らかにすること。

《回答》地域に密着した事業運営を行う必要性や社員の就労観の変化等を踏まえ、これまで以上に、社員が地域に根差して活躍し、働きがいと働きやすさの向上及びグループが持続的に成長していくため、県単位をベースとした人事運用への移行を実施することとした。

- ・県単位の運用は地方がメインである。首都圏は交通網が発達しているため、首都圏の中で従事してもらう。
- ・異動先の希望は、コミュニケーションをとりつつ1on1にて聞いていく。
- ・異動にあたって通勤時間の目安はあるが、一概には決めていない。これまで同様に人事は任用の基準である。

東日本ユニオンは、組合員・社員の不安や疑問の解消に向けて、
納得が出来る施策にするため、取り組みを進めていきます。