

J R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

申 20 号解明交渉（その 1） 議論のポイント



— たたかいのスローガン —

**定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更反対！
安全・健康・生活を守るために、全組合員でたたかおう！**

J R東労組は、2025年5月7日「J R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。

提案内容は「組織の見直し」「人事・賃金制度の見直し」に分かれ、J R東労組が要求していた定年延長や第二基本給の見直し等は実現したものの、これまでの働き方や人事・賃金制度が抜本的に変わる多岐にわたる膨大な提案となりました。

特に、J R東労組は、定期昇給が能力昇給となり職場に競争が持ち込まれ、働く者が分断され、安全が蔑ろにされる危機感を持ちました。そして、「究極の融合と連携」と言われるように働き方が大きく変わることで、労働の特殊性・特性が軽視されていること、不利益を被る組合員がいること等の問題意識を持ち、提案以降、申 20 号「J R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」に関する解明申し入れ（その 1）を提出し、提案時と 4 回の団体交渉（6 月 4 日、6 月 9 日、6 月 25 日、7 月 3 日）計約 13 時間に及ぶ労使議論を行いました。その『議論のポイント』をまとめました。

今後、J R東労組は、組合員・社員から出された解明項目を基に、解明要求（その 2）を申し入れます。たたかいのスローガンを基に、今施策における会社の狙いは何かの議論を深め、「組合案」づくりと「組合案」実現のための組織強化・拡大に向け『議論のポイント』の活用をお願い致します。

1 安全について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■回答に「融合と連携を更に進めることで、これまで築いてきた安全文化等の安全の基盤を強固にする」とあるが、何が安全基盤を強固にするのか。</p>	<p>□安全は経営のトッププライオリティで、今までは役割分担だったが、様々な業務を経験することで多面的に見られるようになった。何より色々な視点でリスクが見られ、究極の安全を実現することにも資する。</p>
<p>■この施策で鉄道の安全性がどのように向上するのか。</p>	<p>□指令も含め一つの事業本部になる。列車の運行もセットで物事を考えられるようになることで、視点も広くなり、俯瞰で見られるようになる。そういうことを通じて安全・サービスレベルの向上を狙っている。制度改正でも特定の仕事に集中するよりもいろいろな仕事を通じて視野を広げ、その分見渡せる距離も広がる。そういうことで安全・サービスレベルが必然的に上がる。</p>

議論のポイント

JR東労組は、鉄道の安全は経験が蓄積された系統のプロによってつくられると考えており、会社回答の様々な業務を経験することで多面的（俯瞰的）に見ることだけでは安全は守ることができないと考えています。

2 どのような働き方になるのか

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■回答に「融合と連携をさらに加速するために組織の再編を行う」とあるが、具体的イメージは何か。</p>	<p>□融合と連携は、社員目線でみると活躍フィールドの拡大に該当する。事業本部として、企画部門と現業機関を融合させることで、今までは支社の仕事は支社に行かないといけなかったが、今回は完全に一体となるという意味でも融合と連携が進む。一つの地域の仕事を、一つの事業本部でやることは、究極の融合と連携、非常に相乗効果の高いものだ。</p>
<p>■働き方はどのように変化するのか。</p>	<p>□これからはヒト起点で人でないといけない仕事に注力し、システムに任せられるものはシステムに任せていく。社会課題の解決に貢献する業務、感動を想像する業務、仕事を通じた気づき・発意など、人でなくては出来ない仕事に注力する。</p>
<p>■事業本部の中に生活サービスの業務を持つのか。</p>	<p>□想定している。</p>

議論のポイント

会社は今施策における組織再編を「究極の融合と連携」と回答しました。それは、乗務、営業、事務、企画、車両メンテナンス、そして生活サービス事業が一つの職場となり、私たちの働き方が大きく変化するためです。JR東労組は、安全を守り、技術継承を行う視点から「融合と連携」だけでなく、系統のプロの育成が必要と考えています。

3 能力昇給について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■能力昇給で、過度な競争が持ち込まれ、チームワークが損なわれる。</p>	<p>□根本的に職務や仕事の結果で決めるという事ではない。個々の社員のそれぞれの取り組みを見て、しっかりと反映していくことが必要である。過度な競争につながるというのは違う。</p>
<p>■管理者との1on1ミーティングなどで個別に設定された目標で評価するのか。</p>	<p>□社員と管理者で課題を設定し、管理者と社員でコミュニケーションを取り、管理者から一方的な課題設定ではなく、社員の発意も聞き、半期ごとの取り組みを決める。その上で実践し、その中で1on1ミーティングや進捗度合い等を確認し、様々なツールや場面で双方向のコミュニケーションを取りながら実施していく。それに応じて成果や成長度合い等を複数人の管理者で確認し評価する。</p>
<p>■来年4月1日時点の昇給は区分1～6で行われるのか。</p>	<p>□そうだ。今も課題設定を行い、それを実践し、トレースしている。その仕組み自体は今も行っている。それが大きく変わるものではない。</p>
<p>■能力昇給を導入するメリットは何か。</p>	<p>□社員の能力伸長を昇給においてきめ細かに反映する。その成長をしっかりと後押しするために能力昇給を導入する。</p>
<p>■1～6の区分の基準は何か。</p>	<p>□一律に全国共通の基準は作れない。</p>
<p>■絶対評価では評価基準を明確にするのが一般的だ。 ■評価基準は持たないのか。</p>	<p>□基準を示すわけではなく、社員の成長や能力伸長、成果を踏まえ複数人の管理者で厳正に評価していくことが重要である。 □明らかにしていないという事である。</p>
<p>■設定した目標通りに行った場合の基準を示すべきだ。</p>	<p>□主張は受けとめるが、社員それぞれ目標も違う。その目標に向かって、取り組んだ中で、成果や能力の伸長も踏まえ、管理者複数人で評価する。</p>
<p>■営業職場の入社2年目の社員が改札のプロと目標を立て、1年間頑張っていて、どんな事象にも対応できるようになった場合の区分はいくつか。</p>	<p>□要素はそれだけでなく、融合と連携の中で様々な業務に従事していただいている。それぞれの業務の中で、どのように取り組み、それによって成果や能力の伸長がどの程度あったのかを複数人の管理者で評価する。</p>
<p>■区分について、納得感が重要である。 ■明確な基準があった方が納得感がある。競争する必要がなくなり、過度な競争を生まないことに繋がる。</p>	<p>□わかりやすさや納得性は重要である。1年間の取り組みに対して、何を頑張っていて、次回ここを伸ばすと良いという事をコミュニケーションの中で伝えることが社員の成長に繋がり、それが納得性にも繋がる。 □会社が目指すのは、最後の段階でフィードバックすることで納得感を高めることだ。</p>

議論のポイント

会社は解明交渉（その1）では、区分1～6の基準を明らかにしませんでした。JR東労組は、評価基準が明らかにされなければ、社員が評価に対し納得することは困難だと考えています。また、自分の評価と他人の評価を比べ、職場に競争意識が持ち込まれると考えています。さらに言えば、基準が明らかにされなければ管理者が主観に基づく評価を行うことが可能となります。区分による評価基準が明らかにされない人事評価制度は納得できるものではありません。

4 人事評価について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■lonl ミーティングの頻度と時間の目安はあるのか。</p> <p>■現場管理者は業務量も張っており、lonl ミーティングができるような状況ではない。</p>	<p>□企画部門で2週間に1回15分、月1回30～40分で行っている。日々コミュニケーションをとって双方向のコミュニケーションで関係の質を高める。</p> <p>□環境は整えないといけない。課題感を持っている。人事評価の主体は管理者、人材育成の枠組みでは主務職も担える。管理者の業務を主務に移管することもある。</p>
<p>■管理者の好き嫌いで評価が分かれぬか。</p>	<p>□好き嫌いは論外だ。</p>
<p>■能力昇給の区分ごとで何人等の制限はないか。</p>	<p>□予め何人という事はない。絶対評価である。</p>
<p>■評価について、評価者の主観が入り込まない対策はあるのか。</p>	<p>□通常の仕組みの中で、人材育成の情報は管理者間で日々共有する。情報を連携し、フィードバックを職場全体で情報共有して、管理者総体で行われるということである。恣意的な評価がそのまま直結するのではなく、各管理者のコミュニケーションの中で、最終的に現場長含めた中で、見ていくことになる。恣意的な評価の解像度が上がるのは明らかであり、より防ぎやすくなる。</p>
<p>■絶対に複数名で評価するのか。</p>	<p>□そうだ。</p>
<p>■評価する人数等の規模感はあるのか。</p>	<p>□適正な人数は主観的要素もあるため、一律とはならないが、課題はある。</p>
<p>■人事評価に苦情がある場合には、どのような取り扱いになるのか。</p> <p>■苦情処理は出せるのか。</p>	<p>□日々のフィードバックやコミュニケーションで納得感を高める。</p> <p>□就業規則の内容に異論があればできる。</p>
<p>■人事評価によって職場に過度な競争が起こってはならない。</p>	<p>□従来から説明してきた評価を継続する。能力昇給については、勤務成績を考慮して実施するという従来と同等のもので、考え方に変わりない。業務の遂行を通じた能力伸長を反映することであり、過度な競争を煽るものではない。個々の社員が管理者との会話や希望を通じて設定されたものを勘案して成長していくものであり、過度な競争は望ましくない。</p>

議論のポイント

会社は、人事評価は管理者が行うとし、その手法は「lonl ミーティング」等による双方向のコミュニケーションとしています。JR東労組は、現在でも多くの業務を担当する管理者が全社員に対し「lonl ミーティング」が出来るのかどうか疑問を持っています。また、人事評価に管理者の恣意的な評価が入り込まない教育や制度の確立が重要だと考えています。

人事評価に苦情がある場合、労働組合は「苦情処理」が申告できますが、労働組合に属さない社員・社友会は「苦情処理」は申告できません。この事実は組合未加入者に伝えなくてはなりません。

5 能力昇給に変更することで昇給額が減額になることについて

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■現在の所定昇給額よりも昇給額が抑えられているのはなぜか。</p>	<p>□現在昇給額は55歳以降は0円ということで、それが能力昇給として上がる。全体的な賃金カーブをどうするかという中で、採用競争力の強化や人材確保・定着の観点から、初任給の引上げ等で賃金カーブを押し上げている。また定年退職まで、持続的に伸長する賃金カーブとしている。これらに伴い55歳までと比べると下がっているが、総体では処遇を引き上げるものである。所定昇給額と比較して作ったものではない。人件費は総額で管理しないとイケない。許容できる範囲での設定がこの範囲になる。寝た部分は賃金カーブそのものの性格である。</p>

議論のポイント

会社は、新しい賃金カーブについて、人件費は総額で管理し、総体では処遇を引き上げると回答しました。JR東労組は、所定昇給額が能力昇給となり額が下がるという現実に対し、組合員・社員の生活を守ることを観点に賃金カーブのあり方を考えていきます。

6 基準内賃金を役割遂行賃金に変更することについて

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■役割遂行賃金の中に業務手当とマネジメント手当が含まれているが、子ども手当や住宅等手当が入らないのはなぜか。</p>	<p>□新しい賃金体系では職務能力給・マネジメント手当といった役割や仕事にフォーカスして従前の基準内賃金に位置付ける。</p>
<p>■これまでは、都市手当や扶養手当が基準内賃金として入って、期末手当は生活の要素が大きく占めていたが、これが仕事に対する手当として位置付けが変わると言うことか。</p>	<p>□期末手当の基となる基準額については役割遂行賃金となる。その中身は、自らの仕事の役割を果たすという社員の仕事や役割に対する賃金となる。</p>
<p>■基準内賃金と役割遂行賃金の平均はどの程度の差があるのか。</p>	<p>□昇給したり、昇進試験など来年の4月1日に向けて様々な事柄があり一概に比較することは難しい。</p>
<p>■基準内賃金と役割遂行賃金の平均の差がわからないのか。当然、会社はシミュレーションしていると思うので教えていただきたい。</p>	<p>□今すぐに示すのは難しい。期末手当と新賃金はこれまで積み上げて議論している。今回、前提が変わる改正になるため、その情報が全くないと来年の新賃金など労働組合と議論できないと想定しているため、時期やタイミングを踏まえ、一定の議論できるような情報は必要と考えている。</p>

議論のポイント

会社は、役割や仕事にフォーカスして役割遂行賃金＝期末手当の基準額を位置付けたと回答しました。JR東労組は、生活の要素が含まれていた期末手当が仕事や役割に対する賃金と変わることに疑問を感じています。組合員・社員の生活を守ることを観点に検討をしていきますが、労使議論に必要な基準内賃金と役割遂行賃金の平均の差については、早急に明らかにすることを求めていきます。

7 業務手当について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■職務手当や技能手当、特殊勤務手当などは、業務の特殊性や特性に対して支給されている。今改正で一括りになる理由は何か。</p>	<p>□JR 東日本グループにある仕事を改めて捉え返し、役割やどのような仕事を担って頂くか考えた場合、それぞれの業務にそれぞれの特性がある。それぞれの仕事・役割を担って頂く中で、今回は特殊勤務手当等を抜本的に見直す中で業務手当とした。</p>
<p>■業務手当は全社員に必ず支給されるのか。</p> <p>■例えば、病気等で作業ダイヤに入れない人は支給されないのか。</p>	<p>□要件にはまらない方は支給されない。例えば鉄道オペレーション業務に従事していて、運転取扱業務や作業ダイヤ勤務に従事していない等は支給対象外となる。</p> <p>□そうだ。</p>
<p>■今まで支給されていた手当がなくなるのは、社員感情としても受け入れがたいという声大きい。特に職務、技能、特殊勤務手当は個々人の持つ特性や業務の特殊性に対する手当であった。これが業務手当としてまとめられ、手当が下がることで、モチベーションが低下するという声大きい。</p>	<p>□融合と連携が浸透する中、専ら特定の業務に従事する手当の考え方が実態に合わなくなってきている。それに加えて今後新しい仕事・働き方が増えていくことに踏まえて、仕事に対する各種手当を全面的に見直すことにした。今後は社員の担う役割が多様化していくことを前提に業務手当を新設し会社が指定した役割を担う社員に支給する。業務の融合と連携が進み社員の多様な働き方、それぞれの業務、職種や勤務の特性に踏まえて業務手当を支給する。</p>

8 扶養手当について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■扶養手当で特に配偶者に対する手当を廃止した理由は何か。</p>	<p>□社員の中で共働き世帯が多いという実態もあり、子供を持つことに対する経済的支援を拡充するというのは社会的な要請の観点もあり、それらを総合的に勘案し配偶者を対象にした手当を見直し、子供に特化した。</p>
<p>■配偶者のみ扶養に入れている社員はどのくらいいるのか。</p>	<p>□申し入れにないため持ち合わせていない。</p>
<p>■調査して頂きたい。配偶者が扶養対象にならないと手当がなくなる社員は不利益を被る。</p>	<p>□公的給付が充実してきている。声は受け止めるが配偶者手当のあり方は世の中の流れに踏まえて見直しを図っていることを理解していただきたい。</p>

議論のポイント

今施策によって様々な手当の廃止が提案されました。会社は、その理由について「融合と連携」や「世の中の流れ」等と回答しました。JR東労組は、会社が述べる業務の実態を踏まえつつも、組合員・社員の生活を守ることを観点に、納得感があるかどうか重要だと考えています。新設された手当の金額、支給方法（一律）、支給対象等に対し検討していきます。

9 乗務労働について

組合の主な主張	会社の主な回答
■融合と連携のために、過酷な乗務労働に対する手当を下げ、乗務労働が避けられ、乗務員を志望する社員が減ったら、鉄道の安全性が保てなくなる。	□乗務員として働く場合の勤務の特性があり、駅で働く場合にも駅の特性がある。乗務する役割も大変だが、一方、駅の業務も大変だと認識している。
■過酷な乗務労働には相当の手当が付き、それが誇りになっている。社員感情をどう捉えているのか。	□色々な意見や不安の声を承知しており、丁寧に説明して理解を得る。
■乗務員はお客様の命を預かる重責で過酷な労働であり、そこに対する手当が一律になる根拠は何か。	□会社の職場とか仕事の状況などにフィットするか否かだ。制度は何が正しいかではなく、会社が目指すことや実態にフィットしているかとの観点で見直した。
■指導操縦者等の手当も廃止する理由は何か。	□教育は社員の役割として当たり前で、組織であり、社員である以上、果たしていく必要な役割である。そのことは職務能力給で反映していく。
■国家資格である動力車操縦者運転免許をとるための指導操縦者と見習いの関係を当たり前と言われたが違うのではないか。	□業務手当は鉄道オペレーションを見ると運転取扱業務に従事する社員という形で、運転業務に従事することに一定程度措置している。
■業務手当の指定の中で、資格による専任業務に動力車操縦者運転免許がないのはなぜか。	□職場としてその人の名前前で届け出ているものを対象としている。
■出勤予備の廃止が融合と連携の加速に繋がるのか。	□今でも出勤予備の中で様々な業務をしている。適切な業務指示で、様々な融合と連携に資するような業務に繋がる。

10 運転無事故表彰の廃止について

組合の主な主張	会社の主な回答
■現状事故・事象が続いている状況で発展的な解消とはどういう意味なのか。	□事故防止、勤労意欲向上には一定の効果があつたが、一方で運転業務に従事する一部社員のみが表彰対象となっており、安全は経営のトッププライオリティと位置付ける当社グループに携わるすべての社員で安全をつくるという考え方にはそぐわない。今後は運転取扱いを担う社員、安全のエキスパートにも業務手当を支給する。また、第一線で安全を担う社員の能力や活躍を能力昇給等で適切に評価する。会社として安全は経営のトッププライオリティ、そこを確保するための制度の見直しだ。

議論のポイント

会社は乗務員の特性については認めつつも、会社が目指すことや実態にフィットしているかの観点で手当を見直すと回答しました。JR東労組は、過酷な乗務労働に対する手当の低額一律化は、実態にフィットしていると思えません。乗務労働の特性・特殊性、組合員・社員の生活、納得感を観点に検討を行います。また、融合と連携のための出勤予備の廃止や一部の社員が対象となることを理由とした運転無事故表彰の廃止は、労働条件や安全面を考え、納得できるものではありません。

1 1 主務職以上の昇格昇給額の増額について

組合の主な主張	会社の主な回答
■評価の高い社員と試験に受かる社員は昇格昇給額が大幅に上がる。総じて評価によって賃金が大幅に上がる制度に変更となっている。	□試験の合格基準は変わらない。社員の能力が伸びることもあれば、そうでないときもある。評価がずっと高い人が全てを総どりするような制度設計ではない。会社のため頑張った社員、伸びた社員、結果を出した社員に対しては一定の評価をしていく。
■管理者の業務を主務職に移管すると回答があったが、具体的にどのようなことを考えているのか。	□主務職は人材育成で教育手当が支給されている。人事考課は管理者が行うが、それ以外は担うことはできる。新しい PDCA サイクルで管理者の役割も変わる。主務職のやることも広がる。
■昇格昇給額の増加により、職場に競争が発生するのではないか。	□特に人材育成の面では、管理者と主務職の役割の重さが多くなる。その意味合いを支払うもので、競争を助長するものではない。

議論のポイント

会社は、評価が高い人が総どりをする制度ではないと回答しました。JR東労組は、職場に競争意識を持ち込ませないという観点で、評価が高い者と低い者に付けられる格差について検討を行います。

また、職責を超えた役割の付与は、職制上の役割分担や責任の所在が曖昧となり、不安や疑問、不平・不満につながります。「主務職にどのような役割が増加されるのか」「昇格昇給額の増加に見合っているのか」「職責を超えた役割ではないか」という観点で検討を行います。

1 2 都市・別居・寒冷地手当、住宅援助金等の廃止と住宅等手当の新設について

組合の主な主張	会社の主な回答
■住居等手当の地域額をなぜ2つに区分したのか。	□住居費をはじめとする生計費の地域差を総合的に勘案して決定した。
■現行の都市手当制度を見込み、地域Bに住居を構え、都市手当を勘案して人生設計をされている方の声にどのように応えるのか。	□総合的に考えれば、一部の社員を除けば増額する。さらに65歳までの賃金は全社員が増額となる。会社としては処遇改善の中で見直しをした考えである。
■寒冷地手当は東北地方等の生計費の位置づけで支給されていたが、なくなる上でフォローは考えているのか。	□地域額で、賃金のバランス等含め金額設定をしている。

1 3 「新たなジョブローテーション」の見直しについて

組合の主な主張	会社の主な回答
■回答に「発展的な解消」とあるが、どういう意味なのか。	□事業本部で様々な業務に挑戦できるようなる。そういう意味で、新たなジョブローテーションの実施項目が5つあるが、連続同一担務概ね10年を発展的に解消するに至った。
■新幹線職場、工務職場、車両メンテナンス職場等においても、同一担務の考えは解消されるのか。	□10年は発展的に解消して、事業本部の中で社員に縦横無尽に活躍していただきたい。

議論のポイント

会社は、住宅等手当について住居費をはじめとする生計費の地域差と回答しました。JR東労組は地域差の単位は県で括られていることから齟齬が生じていると考えています。ジョブローテーションについては、会社は、連続同一担務10年の解消と回答しましたが、実態がどうなるのか検討を行います。

14 人事・勤労ユニットの配置について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■人事UT、勤労UTが仙台、群馬、千葉、上野、八王子、横浜の6つの事業本部に集約される根拠は。</p>	<p>□人事と勤労は会社全体の業務量とすれば大きくない。社員数も発足時から半分ぐらいまで減っている。元々今の12拠点を維持するのかが問題意識としてはあった。人事・勤労に関しては社員数もあり6拠点到集約で提案している。</p>
<p>■例えば、栃木事業本部の人事を八王子事業本部が担当するとなり、秋田事業本部の勤労関係の業務を仙台事業本部が見るといふことか。</p>	<p>□そうだ。</p>
<p>■栃木事業本部の人事を八王子事業本部がどのように人を把握して、判断し、発令していくのか。</p>	<p>□6事業本部に人事権は集約されるが、それ以外の30の事業本部にも人を把握する機能は必要である。八王子で全てを見るのではなく、栃木でもやっていただくことは沢山ある。</p>

議論のポイント

会社は、業務量・社員数を理由に人事・勤労の権限を6拠点到集約すると回答しました。JR東労組は、拠点以外の30の事業本部にも人事・勤労の機能があるにも関わらず、権限を置かないのは納得のいくものではありません。また、今回の施策は「働きがい」や「働きやすさ」がさらに向上するとしても、それを担当する人事・勤労が集約されることは理解が出来ません。労使関係の形骸化を許さない観点からも検討を行っていきます。

15 事業本部について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■地域に密着した事業運営とはなにか。</p>	<p>□これまでも統括センター、営業統括センターが地域との窓口になっていたが、施策を実施するには支社・本部の判断が必要であった。それが窓口となり、施策の立案者にもなるので地域密着となる。どういふことをやるのかわかるのは第一線にいる方であり、地域をよく知っている方である。その方が考え、地域のためにどうするのか考える。</p>
<p>■事業本部を36箇所にする目的はなにか。</p>	<p>□社員の活躍フィールドだけでなく、まさにマーケットインの発想で、市町村や県単位、商圏などを勘案したうえで判断して36事業本部となった。</p>
<p>■一事業本部が一事業場という考えか。</p>	<p>□関係庁と相談しているが、会社の考えはそうだ。</p>
<p>■現行の事業場数はいくつなのか。</p>	<p>□4月1日現在、293である。</p>
<p>■293が36事業本部になることで、きめ細やかで小回りが利いて、本当にスピーディーになるのか疑問がある。</p>	<p>□事業場というより事業本部は、仕事をどのようにやっていくのかということなので、今の数と見比べてどういふ類ではない。</p>

議論のポイント

会社は、マーケットインの発想で、地域密着のための36事業本部であると回答しました。JR東労組は、現在の36事業本部が地域のためとなっているのか検討します。また、多種多様にわたる広大な一事業本部が一事業所として取り扱われることに疑念があるため検討を行います。

16 異動について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■ 事業本部が一事業場になると担務変更で異動されるのではないかと懸念されている。</p>	<p>□ 事業本部と今の統括センターを見ると、エリアが広がる・小さくなるはあるが、基本的に同じ扱いだ。</p>
<p>■ 「新たなジョブローテーション」で希望していない発令もあった。その方々は希望しない事業本部で業務をすることになる。そういった方々が希望する勤務地に希望を出した場合、実現はするのか。</p>	<p>□ 非常に難しい問題。全員の希望を叶えると業務が回らない。一定程度業務運営の必要性はある。社員一人ひとりのことを考えれば、希望あるなしはあるが、将来考えた場合、希望に沿わなくてもその人のことを考えるとやらないといけない場合もある。</p>

17 地域総合職への移行について

組合の主な主張	会社の主な回答
<p>■ 入社済み社員についても段階的に県単位での移行をしていくと記されているがどのように行っていくのか。</p>	<p>□ 例えば、青森県エリアは今は盛岡支社と秋田支社で共同で管理している。青森エリアは秋田や盛岡から異動で行かれて、生活エリアは秋田や岩手の方が多数である。地元の採用、県単位採用が増えると、生活の本拠が盛岡や秋田にある方が、徐々に戻っていくことができる。</p>
<p>■ 青森県で働いている岩手や秋田から来た人は段階的に戻すという事か。</p>	<p>□ 一つは希望である。青森で働く事が希望なら戻ってもらう必要もない。そこはケースバイケースでやっていく。盛岡や秋田には支社があるため採用競争力があるが青森はない。同じことが山形や福島、栃木、群馬、山梨にも言える。一概に1000人が入ってくるわけでもなく、徐々に新入社員が入ってきて、徐々に戻っていくという流れにしたい。他のエリアも同様である。</p>
<p>■ 入社済の社員も地域総合職に段階的に移行する場合、どのような手続きが必要となるのか。</p>	<p>□ これまでも高卒採用が、鉄道事業採用、プロフェッショナル採用、エリア職となり、何か抜本的に労働条件等が変わるものではない。県単位に段階的に移行するにあたり本人の希望を聞く。そういう意味では手続きはある。できれば今年の秋の面談から希望は聞いて行きたい。</p>

議論のポイント

会社は、事業本部内の異動は統括センターと同じ扱いの担務変更で基本は行うと回答しました。現在もそうですが、担務変更で苦情がある場合、労働組合は「苦情処理」が申告できますが、労働組合に属さない社員・社友会は「苦情処理」は申告できません。この事実は組合未加入者に伝えなくてはなりません。JR東労組は、多種多様にわたる広大な一事業本部内が一事業場だからといって担務変更で異動が可能となることについては一定の制約が必要だと考えています。

また、会社は、県単位での採用が増加すれば、希望者は生活の拠点を徐々に戻ることができると回答する一方、全員の希望を叶えると業務が回らないとも回答しています。JR東労組は、組合員・社員の生活のために、本人希望が実現するように会社に求めています。

18 60歳原則出向について

組合の主な主張	会社の主な回答
■何故60歳原則出向なのか。	□後進に道を譲っていただきたい。
■エルダー制度で多くの不満の声がある。現在のよう な出向先になるのか。また、労働条件は改善されてい くのか。	□今後65歳定年延長になれば、正社員になる ことで労働条件は劇的に良くなる。出向先につ いては、定年延長で変わることはない。
■60歳以降もJR本体で業務を担うことはあるのか。	□現時点想定していない。
■出向先は、現在、エルダー社員が働 いているところが基本となるのか。	□出向先会社がどこかは面談等通じて決める。繋がりがある ところをメインで考えている。特定の職種等で考えていない。
■出向先の労働条件を改善していく考えはあるのか。	□処遇改善等は各社の判断のため、できるこ とは働きがけである。
■出向先については、原則、本人の希望ということで 良いのか。	□65歳までは正社員になるので任用の基準で ある。本人希望もあるがそれだけではない。
■現在も、一社を示せばよいと言われ、エルダーを断 念せざるを得ない事象が発生している。また、労働条 件、労働環境が悪く満期まで勤め上げられない事象も 多くある。その不安を解消する考えはあるのか。	□一昨年度までは退職者が多く、雇用先の調 整は非常に困難を極めたことは要素としてあ る。調整は以前よりいい状況になるが、それ は個別の状況にもより一概には言えない。

議論のポイント

会社は、65歳定年延長によって賃金面での労働条件は劇的に良くなると回答しつつも、出向先については変わらないと回答しました。JR東労組は、現在のエルダー制度で出向先の労働環境が悪く満期まで勤め上げられないと言う声があることから、JR本体勤務も含めた対策について検討をします。

また、正社員であるため、出向は任用の基準とされていることから、出向について苦情がある場合、労働組合は「苦情処理」が申告できますが、労働組合に属さない社員・社友会は「苦情処理」は申告できません。この事実は組合未加入者に伝えなくてはなりません。

19 出向期間を5年以内とすることについて

組合の主な主張	会社の主な回答
■出向期間が5年を超えることはあるのか。	□期間延長の場合も5年以内を基本とする。
■若年で出向する場合も5年以内か。	□60歳未満もそうだ。
■出向期間原則3年以内では多様な業務を経験 出来ないのか。	□行った先での活躍を前提に出向を行っている。 一定の目安として5年以内を設定した。
■現行でも5年出向している方はいる。現行の制 度で対応できるのに何故変える必要があるのか。	□3年の区切りよりある程度の長期スパンで設 けるべきとして、5年とした。
■提案された「労働条件に関する協約」の一部改 訂で出向期間が5年以内となっているが理由は 何か。	□現行は3年以内と明記されている。この間の議 論経過があり明記されていることを鑑みて、こ のように改訂ということ提起している。

議論のポイント

会社は、出向期間について目安として5年と回答しました。JR東労組は現行でも対応可能であることから、出向期間について検討を加えていきます。

*『議論のポイント』に記載のない事項については、交渉議事録を参照してください。

