

業務部速報



No. 54

発行 25. 10. 31

JR東労組 業務部

No. 1

申7号「申2号団体交渉における回答の一方的な変更を許さず、施策実施ありきの経営姿勢をただし、労働協約の遵守を求める緊急申し入れ」

10月30日第1回交渉を行う！



申7号緊急申し入れ1項が終了するものの、会社の考えを容認できない!! 継続議論となる



《組合》現段階で JR 東労組として本人第 709 号の会社の考え方については、容認できない。現段階、認識一致が図れていないため、対立状況にある。労使間の取扱いに関する協約に関わる内容のため、継続して議論していく。

《会社》労使間の取扱いに関する協約に関しては、今後考え示し議論していく。

【申7号緊急申し入れを行った経過】

《組合》2025年10月22日に本人第709号として、JR東労組の業務部長宛に、人財戦略部長名で「JR東労組申第2号（和7年7月16日申し入れ）の回答に関する考え方について」なる通知が手交された。

通知には、苦情処理制度は、社員の就労にかかわる会社の措置すべてが対象となるものではなく、会社に認められている人事裁量権や業務指揮権等との両立を図る中で、この間制度として運用されてきたと書かれている。

「新設する事業本部内での就労内容の変更について」の項目では、①現在は社員が従事する就労内容が個別の業務機関（職場）に固着している。②事業本部においては、社員が事業本部内のすべての業務に就労する可能性を拡げ、就労内容と職場を切り離したことにより、事業本部が一個の職場と観念されるから、事業本部内での就労内容の変更については業務指示により行う。これは超勤の指示等と異なるところはなく、苦情処理制度の対象とはしない。③同一事業本部内の就労内容の変更であっても、転居等、就労環境に特段の変化がある場合等に会社として必要な配慮を行うことは、当然必要なことと書かれている。

また、「新設する能力昇給について」では、昇職試験結果を含む人事考課については、①これまでも会社の人事裁量権を認め、苦情処理制度の対象としてこなかったものであり、新設する能力昇給も同様の取扱いとなる。②社員と管理者において実施される面談など日常のコミュニケーション等の人事考課についても同様の取扱いとなると書かれている。

この内容は申2号交渉で議論し会社が回答した内容を覆すものであり、到底納得ができない。この間の労使議論経過と確認事項を遵守するために申7号緊急申し入れを行った。

■組合の主な主張	□会社の主な回答
I 『本人709号』新設する事業本部内での就労内容の変更について	
■就労内容の変更とは何を指すのか。	□社員が従事する業務の内容の変更である。
■事業本部を跨ぐ異動は発令と考えているのか。	□事業本部を跨いで異動する場合は発令を伴う。
■事業本部内の安全企画 UT、CX 戦略 UT、事業推進部、設備部、総務部の異動は全て就労内容の変更なのか。	□業務内容の変更として取り扱う。
■駅で働いている方が、発令を伴わずに業務指示で、信号通信技術 UT に就労内容が変更されるのか。	□ケースとしてあり得る。
■就労内容と業務機関（職場）を切り離すとあるが、そこが理解できない。職場から就労内容を切り離すことは不可能だ。	□統括センターでは、仕事と職場が一体となっている。事業本部はフィールドが広くあり、今までの仕事と組織がくっついていていたものを切り離したということである。
■「事業本部が一個の業務機関（職場）と観念されることとなる」とあるがどういう意味か。	□一つの事業本部の中に複数の職場があった。それらを職場として一つ業務機関と設定するためこのように表記している。
■苦情処理の対象とならない理由がわからない。	□事業本部は様々な業務が統合され、様々な仕事に従事し、それを業務指示、勤務指定で行う。そこを鑑みて業務指揮権の範疇で、苦情処理の対象にはならない。