

申3号

「就業規則の改正等について」に関する申し入れ

JR東労組ステーションサービス協議会は、2026年1月30日に会社から「就業規則の改正等について」の説明を受けました。JR東労組は、慢性的な要員不足の中、人材の確保や定着、組合員・社員一人一人の業務量の増加における労働時間など問題意識の提起を会社に強く行ってまいりました。今回の就業規則の改正については、年次有給休暇の付与基準の見直しの他、経営幹部の昇進試験制度の見直し等があります。特に経営幹部の昇進試験制度の見直しに関しては、職場から「登用にあって公平性を期すため」と言って、「主任職試験制度」を設けておきながら、「登用にあって最も資質が求められるはずの経営幹部の登用において試験制度を廃止するのはおかしい」「公平性を保つため、リーダー職試験・主任職試験も廃止するべきではないか」といった怒りの声があがっています。

JR東労組は、このような組合員・社員の疑問や怒りの声を会社にぶつけ、実施内容を誰もが納得出来るよう、団体交渉を行っていきます。

- 1、今回、就業規則の改正を実施する目的を明らかにすること。
- 2、緊急呼出手当の見直しを行う理由を明らかにすること。
- 3、緊急呼出手当の支給額の根拠及び要件の詳細をと。
- 4、年次有給休暇の付与基準の見直しを行う理由を明らかにすること
- 5、年次有給休暇の付与基準が見直される前に不利益を被った対象者に救済措置をおこなうこと。
- 6、年次有給休暇の付与基準の付与基準を見直すにあたって、対象者への周知を徹底すること。
- 7、昇進試験制度の見直しに関し、各等級における社員の割合、年齢構成、在職年数を明らかにし、昇進試験制度の見直しに至った理由及び人事・賃金制度の課題について明らかにすること。
- 8、昇進試験制度の見直しについて、3等級から4等級への昇級については、試験制度を新設したにも関わらず、「経営幹部(管理職)」の登用に関してのみ、試験制度を廃止する理由を明らかにすること。
- 9、「経営幹部(管理職)」の登用にあって明確な基準を明らかにすること。
また、基準については、公平性・平等性・公正性を担保すること。
- 10、現行規定の文言整理等について、文言整理によって就業規則の内容に変更があるのか明らかにすること。
- 11、就業規則の改正等を実施するにあたって、組合員・社員に対する丁寧な説明を行うこと。

組合員・社員の納得できる制度を実現しよう!!

この情報への質問や意見、26春闘に向けて生活実態や労働実態を教えてください!



[JR東労組ステーションサービス春闘アンケートはこちら!](#)