東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部

２０２６年３月２５日発行

第４３号（通巻第４０３号）

発行者：星山 圭　編集者：組織部

“業務内容変更”の詳細を質す

申10号・社員の異動に関する申し入れ団体交渉

新潟地本は2月19日に、申10号・社員の異動に関する申し入れの団体交渉を行いました。業務内容変更や人事運用に関して、不明な点を明らかにするために交渉に臨みました。

不明な点が多い「業務内容変更」

昨年11月に支社側より提案された「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」では、事業本部における働き方として、従来の異動または担務変更は「業務内容変更」として取り扱っていくとの新たな考えが示されました。

12月には本部・本社間で行われた解明交渉を通じて、勤怠管理を行う箇所が変わる場合、及び教育が必要と判断した場合に業務内容変更となることが明らかになりました。

また社員の異動について経営側は「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。

しかし、実際の運用をふまえると内容が不透明であり多くの疑問が残ることから、申入れを行っていたものです。

勤怠管理を行う箇所は現時点で未確定

支社側は、発令を伴う「異動」とは事業本部間を異動することであり、事業本部内で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は「業務内容変更」として取り扱うと回答しました。

各事業本部において「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よう求めました

支社側は、勤怠管理とは勤務指定箇所となるが現在は確定しておらず、事業本部内の勤怠管理を行う箇所の単位も検討している段階であるとしました。

業務内容変更の範囲を質すと、範囲についても検討段階であるとしました。

勤務指定の考え方を質すと、各職場の統合により事業本部となるが、勤務指定については箇所単位となるとしました。

その上で、同一の箇所で働いていても業務内容変更となることはあり、①勤務指定箇所間での異動 ②新たな業務に従事するために教育が必要、または過去に経験はあるが再教育が必要な場合には業務内容変更となるとしました。

◆　◆

支社側は今後「担務」という概念をなくしていきたいとの考えを示し、「主な業務」はあるが「担務」でなく「主に」という表現になり、社員がやりたいことがあり勤怠管理を外れないのであれば業務内容変更に加えて新しいことができることになるとしました。

その上で、主な仕事はあるので、主たる業務が変更、または本拠地が変更となる場合は、業務内容変更の通知を必ず行うとしました。

7月1日時点での所属と出勤箇所はいつ判るのか質すと支社側は、時期は不明だが、どこの事業本部かは発令を行い、6月25日までにはどこで働くかを伝えるとしました。

再度の教育の必要性は管理者の判断

各事業本部において、「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よう求めました。

支社側は、見習いなどの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と回答しました。

教育が必要となる判断の基準を質すと支社側は、担ったことがない作業に従事する時や、担ったことはあるがもう一度教育が必要であれば、管理者が判断を行うとしました。

また社員から教育を求める申告があった場合も管理者の判断によるとしました。

その上で、各作業において業務内容変更に明確な基準はなく、社員個々の差があるので、管理者と社員とのコミュニケーションにより判断するとの考えを示しました。

「きめ細かい把握」とは県単位の希望把握

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」としていることから、実現するための具体的方法を明らかにするよう求めました。

支社側は、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と回答しました。

支社側は「きめ細かく把握」とは、どの県で働きたいかの把握であり、特定の事業本部の希望ではないとしました。

その上で、従事したい場所などの希望を面談で言っても良いが任用の基準により、何になりたいかはいつでも管理者に伝えてもらいたいとしました。

また社員の希望の把握は管理者との面談が基本であり、１ｏｎ１ミーティングなどのコミュニケーションを取る場は作っているとしました。

幹申5号「社員の異動に関する申し入れ」

業務内容変更の具体的な考え方について 新幹線統括本部との団体交渉を開催

中央本部は2月13日に、幹申5号「社員の異動に関する申し入れ」の団体交渉を行いました。

新幹線本部における業務内容変更に関して不明な点の解消に向け交渉を行いました。

◆　◆

新幹線統括本部側は、新幹線本部内の各部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に業務内容変更として取り扱うと説明しました。

勤怠管理を行う箇所を質すと、組織再編後も現在社員が働いている場所自体は大きく変更しない想定だとして、社員が出退勤し勤怠管理を行う拠点として現行の勤務指定場所29箇所を回答しました。

◆　◆

各部の「業務内容変更」に該当する「教育が必要な判断基準」を質すと統括本部側は、一律の期間など定量基準では判断できないため、業務内容や社員個人の習熟度を踏まえ、総合的に判断するとしました。

◆　◆

「これまで以上に生活状況などをきめ細やかに把握し、異動にあたって社員の希望を考慮していく」具体的な方法を質しました。

統括本部側は、社員状況の把握は自己申告書、１ｏｎ１ミーティング、日常的なコミュニケーションを通じて行うとともに管理者の把握意識を高める指導を行うとしました。