

CHIBA

東日本ユニオン千葉地方本部

発行者: 末永 健

編集者: 情 宣 部

申2号 団体交渉を開催！ ～「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」に関する申し入れ～

東日本ユニオン千葉地方本部は、2025年11月に提案された「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」申2号として1月13日に提出し、2月4日に団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉で明らかになったことは、施策実施まであと5カ月にもかかわらず、決定している内容があまりないこと(事業本部の具体的住所や経費など)や、業務内容変更についての取扱い(それによれない場合・必要な配慮)などについて経営側と議論し、解明してきました。

未だ不明な点も多く、そこで働く社員の不安解消に向け、今後も議論を深めていきます。

交渉の要旨

1. 千葉支社における現場第一線の職場と企画部門を融合した4事業本部を設置する目的と設置個所についてそれぞれ明らかにすること。

回答: 経営環境が大きく変容し厳しさを増すなか「勇翔2034」の実現を目指すため、モビリティと生活ソリューションの二軸で新たなマーケットを創造し、持続的に成長していく必要があり、これまで取り組んできた仕事や組織の見直しを基盤として、社員がお客さまに近いところで自らの創意を発揮し、社会課題解決への貢献や感動の創造に向けて果敢にチャレンジできるよう「融合と連携」をさらに加速するために組織の再編を行うこととする。

なお、商圈や生活圏、当社グループのご利用状況のほか、都県・市町村等の窓口機能やマーケットイン、社員の活躍フィールドの拡大等の観点から管轄範囲を決定したところである。

組: 回答を読むだけでは伝わらない。具体的にどういうことか。

会: 目的として、今までの支社機能以上にスピーディーに経営判断・各事業本部の強みを伸ばしていくために現行の千葉支社を4つの事業所に分けた。おおまかに言うと千葉事業所については成田空港のインバウンド、房総事業所については観光資源としての地域活性化、総武・京葉事業所については都心エリアの商圈として、小岩駅から浅草橋駅のエリアについては都内ということもあり、東京事業本部となる。

組: 都内については東京事業本部と言われたが、なぜ京葉線沿線(葛西臨海公園駅など)は違うのか? 県単位の運用ではないのか。鹿島神宮駅についてもどう考えているのか。

会: 確かに京葉線沿線(葛西臨海公園駅など)や鹿島神宮駅は千葉県ではないが、これまで統括センターとして連携を図ってきたこともあり、管轄範囲を策定してきた。

組:「事業本部ごとの強み」と言っていたが、そこで働く社員に周知しているのか。少なくとも現在まで職場で説明を受けていない。現場社員の認識は、なぜ事業所になるのか理解していない。しっかり説明すべきである。果敢にチャレンジというのであれば「各事業本部ごとの強み」に興味のある社員がその事業本部に異動できるなど、社員が選べるような方向で考えているのか。

会:社員への周知については、これから実行計画等で示していく考えである。事業本部の中身については現在、設立準備室を立ち上げ、月1回程度議論している。

組:今後、東京事業本部となる社員について、本人が異動(千葉県エリア)を希望した場合、どのように考えるのか。

会:異動については任用の基準で判断するが、今後、面談やミーティング等を行っていく。

組:事業本部が変わることで働くエリアも変わってくる。異動を希望する社員も少なくない。働く社員の声をしっかり聞くよう強く願います。

2. 各事業本部の設置にあたり、要員体制と業務内容及び必要経費について明かにすること。

回答:年間を通した平均的な業務量の基準として、事業本部毎に1日あたりの出面数を示すこととなり、これまでの現業・企画部門といった働き方の区分をなくし、社員一人ひとりが経営の主役になって施策の立案者・担い手として事業運営を行っていくところである。

なお、地域に未着した事業運営を推進できる体制を検討しているところである。

組:千葉事業本部については現行の支社ビル、京葉・総武と房総事業本部は西船橋・蘇我駅近辺のビルを借りるとなっている。これに対して目安は立ったのか。また、どれくらい経費がかかるのか。

会:京葉・総武ならびに房総事業本部の場所については、まだ具体的に決まっていない。規模・経費についても現在、お示しできるものはない。

組:施策実施まで残り5カ月を切ったなかで「具体的に決まっていない」のはそこで働く社員に対して不誠実である。いつ決まるのか。社員へのオープン時期はいつになるのか。

会:決定次第、速やかにお知らせする。

組:そこで働く社員のことを考えたら、未だに決まっていないのは問題である。最低でも勤務発表や休日明示含め、前々月である5月までには周知すべきである。

会:設立準備室内の議論も含むので具体的な期日はお示しできないが、決まり次第、速やかにお知らせする。

3. 現千葉支社ビルの今後の活用方法について考えを明らかにすること。

回答:現時点においては、千葉事業本部の主たる所在地として活用する予定である。

組:各事業本部に支社機能を分散した場合、支社ビルの各階に空きが出る。今後、関連企業なり、何か入れたりするのか。また、貸し出しのオフィスルームにするなど、活用する考えはあるのか。社員に企画・増収を求めるのであれば、支社としても使っていないスペースを民間企業に貸し出すなど活用方法はいくらでもあると考える。

会:本社ビルではそのような運用をしているが、千葉支社ビルについては現在、そういった考えはない。使っていないスペースを活用する・収益につなげていくという意見は参考として受け止める。

4. 業務内容変更を行う場合は、基本的に前々月の25日までに、口頭で伝えるとあるが、それによれない場合とはどのような場合があるか明らかにすること。

5. 業務内容変更に伴い、個別の事情が認められる場合には必要な配慮を行うとあるが、具体的にどのような配慮が明らかにすること。

回答:事業本部内において、社員が従事する業務内容の変更については、勤務指定等により行われることとなる。

組:「それによれない場合」とは何を指すのか。

会:主に突発的な事象、例えば怪我や病気、出産や育児休暇制度の取得などである。

組:業務内容変更を行う場合「前々月の25日まで」にした理由はあるのか。

会:前々月の25日までは、休日明示までには本人に伝えられるようにという考えである。

組:「個別の事情が認められる場合には必要な配慮を行う」とあるが、どういったことなのか。

会:家庭の事情や生活環境、通勤などである。個別の事情については個人面談や1on1ミーティングの場で把握しながら進めていく考えである。必要な配慮については、事情を踏まえて業務内容変更する時期を伸ばすなどである。

組:判断するのは管理者(支援者)なのか。事情によって「業務内容変更しない」という配慮もあるのか。

会:担当副長との議論の兼ね合いもあるが、しかるべき管理者が判断する。会社としても社員の成長を促すための業務内容変更である。「業務内容変更しない」という考えはない。

組:「業務内容変更」は発令行為がない。そのため、事業本部内では何でも可能になってしまう。社員ごとによる配慮の違いをなくす事をお願いする。

6. 各事業本部設立準備室を設置以降、現在までの進捗状況について明らかにすること。

回答:必要な準備等は実施しているところである。

組:先ほどの議論とリンクするが、準備室を立ち上げてから3カ月が経過した。規程類の変更など、何が決まったのか進捗状況を伺いたい。

会:準備室が立ち上がってから月2回のペースで議論・検討している。室長、マネージャーが決まってこれから内容が決まっていくもの考える。

組:現段階で規程類についても進んでいない・検討しっぱなしで何も決まっていないことに危機感を持つべきだ。今後、そこで働く社員は不安を感じる。社員のためにも、決まった事柄についてはタブレット配信など活用して周知すべきだ。

会:決まり次第、順次お知らせしていく。

7. 各事業本部に設置する安全企画担当、CX戦略担当、人事担当、経営戦略担当及び総務・CC・勤労担当の人員数を明らかにすること。

回答:業務に必要な要員は確保していく考えである。

組:人員配置によって、どれくらいの規模感なのかを聞いている。まだ決まっていないだけなのか。それとも示さないのか？

会:融合と連携が進んでいるなかで、具体的な人員数は出せない。各部門、例えば安全企画・人事・勤労担当などは各事業部間でも並列につながるところもある。

組:イメージが全くできない。並列につながるといことは兼務なのか。

会:兼務というわけではない。

組:おおまかでもよいので人員数を提示して欲しい。それによって各事業本部の規模が見えてくるものだと思っている。

会:人員数を示す考えはない。

組:「融合と連携」という言葉が都合よく使われ、見えない・見せない分部も存在する。今のままでは経営側と働く側で「距離感」を感じざるを得ない。

会:こちらとしても、示せるもの・示せないものもある。事業本部化により、より相乗効果のある融合の仕方をめざしていく。

8. 各事業本部における「融合と連携」について具体的な展望を明らかにすること。

回答:これまでの枠組みにとらわれず、各社員が担当している業務をより深めていくとともに社員の活躍フィールドを拡大させていく考えである。

組:「融合と連携」について、どこまで進んでいて、今後どうしていくのか。具体的な成果や課題が現場では見えてこない。進捗状況だけでなく、これからの展望はどうなのか。

会:これまでグループ会社との接点や企画業務のスピードアップ、例えば企画業務から生まれた職場ごとの増収イベントなど、社員の活躍フィールドは広がっている。今後も東日本グループ全体で取り組んでいく考えである。

組:企画業務にしても、一部の社員だけで職場全体に波及していない。非現業の社員がメインに広がっているように感じる。現場では「活躍フィールドが広がっている社員」と「今までと全く変わらない社員」の二極化が進み、すみ分けされてきている。本来の「融合と連携」とは違ってきているのではないか。

会:非現業の社員だけではない。乗務員においても運転士・車掌の相互運用や駅・車掌の兼務など、各統括センター、支社との兼務など社員の活躍フィールドは広がってきている。今後も全社員が共通の「融合と連携」をめざしていく。

9. 事業本部間の兼務業務は発生するのか明らかにすること。

回答:社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

組:事業本部間の兼務は発生するという認識でよいか。

会:事業本部間の兼務については必要に応じて発生する。なお、兼務になる場合については発令を行う。

10. 千葉事業本部・房総事業本部において「保有資産のスリム化」とあるが具体的に明らかにすること

回答:必要な調整は行っているところである。

組:保有資産のスリム化とはどんなことを指すのか。

会:コスト削減(メンテナンス含む)を指す。使用頻度の少ないエスカレーターの使用停止、ホーム設備(レピーターや発車ベル等の撤去)などである。