



## 新幹線統括本部と団体交渉を開催！

東日本ユニオンは2月13日、新幹線統括本部と幹申第3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』に関する申し入れ」と幹申第5号「社員の異動に関する申し入れ」の団体交渉を開催しました。

### 幹申第3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』に関する申し入れ」

●組織再編後における新幹線本部内の各事業場について明らかにすること。

#### 【新幹線統括本部・回答】

各事業場については、関係機関との協議により確認した法令の趣旨に則るとともに、新幹線本部の業務実態等を勘案し、新幹線本部内において一定の区分を設けることとしたものである。

#### 【団体交渉議論（要旨）】

組 合：申し入れの提出から約3ヶ月が経過している。会社は「スケジュール感をもつ」と言いながら、回答がこの時期になった理由は何か。

会 社：関係省庁との調整に時間を要した。協議は1月下旬に終了し、関係省庁の見解を踏まえ、会社として一旦この形（口頭回答で25区分）を示した。協議自体は終了している。

組 合：なぜ、仙台、新潟、盛岡のみ運輸区と車両センターを一体の事業場にしたのか。

会 社：業務の融合と連携を進め、一体的な労務管理・指揮命令を行うためである。この単位であれば法令上「問題ない」と判断された。

組 合：東京はなぜ統合しないのか。

会 社：様々な案を検討した結果、現在の区分が適切と判断した。個別の判断である。

組 合：判断基準が不明確である。

会 社：一体管理の可能性、安全管理体制、法令適合性を総合的に勘案した。

組 合：勤務指定場所が異なる職場を「1事業場」とすることに問題はないのか。労働時間管理や責任者の所在はどうなるのか。

会 社：事業場ごとに管理責任者を置き、一元的に労務管理を行う。

組 合：組織再編は安全リスクを伴う。「今まで問題なかった」は理由にならない。

会 社：リスク想定は重要であり検討を進める。提言は真摯に受け止める。

### 幹申第5号「社員の異動に関する申し入れ」

●各部の「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こと。

#### 【新幹線統括本部・回答】

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、業務内容変更として取り扱うこととなる。

#### 【団体交渉議論（要旨）】

組 合：「業務内容変更」の定義として「勤怠管理を含めた勤務指定を行う場所の変更」と回答を受けている。したがって、現時点で勤怠管理を行う箇所をすべて明らかにしてほしい。

会 社：組織再編後も基本的に現在、社員が働いている場所自体は大きく変更しない想定である。働く場所は、社員が出退勤し勤怠管理を行う拠点を指す。（現行の勤務指定場所29箇所を口頭回答）

**幹申第5号「社員の異動に関する申し入れ」**

●各部の「業務内容変更」に該当する「教育が必要な判断基準」を明らかにすること。

**【新幹線統括本部・回答】**

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。

**【団体交渉議論（要旨）】**

組 合：教育が必要かどうかの判断基準を明確にしてほしい。

会 社：一律の期間など定量基準では判断できない。業務内容や社員個人の習熟度を踏まえ、会社が総合的に判断する。

組 合：管理者の個人判断により基準がばらつく恐れがある。

会 社：最終的には新幹線統括本部として精査し、極端なばらつきが出ないようにする。教育を必要と判断した場合は「業務内容変更」に該当する。

組 合：「業務内容変更」と通常の業務指示を分ける理由は何か。

会 社：従来は発令を伴う異動で行っていたものを組織再編後は「業務内容変更」として扱う。従前の異動の考え方を踏襲したものであり、社員への配慮として事前に口頭にて通知を行う。繁忙期など駅での案内や出張など一時的な指示による対応は「業務内容変更」にはあたらない。

組 合：「一時的な指示」とは期間の定めがあるのか。

会 社：おおよそ1ヶ月である。

組 合：「業務内容変更」による経営側および社員側のメリット・デメリットは何か。また、現時点の説明が将来の運用ルールとなる可能性があるため、解釈の違いによって社員の不利益を防ぐ観点から考え方の明確化が必要である。

会 社：「業務内容変更」は組織再編の一環であり、柔軟な運用による働きがい・働きやすさの向上、多様な経験機会の創出、活躍の場の拡大がメリットである。現時点で想定しているデメリットはない。会社として、社員や労働組合との受け止めの差を認識し、相互理解を深めながら進めたい。

●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」ことを実現するための具体的方法を明らかにすること。

**【新幹線統括本部・回答】**

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こととした。

**【団体交渉議論（要旨）】**

会 社：県単位運用では、社員が選択した県エリアを基準に人事運用を行う。ただし、将来にわたり固定されるものではなく、自己申告書の面談等を通じて希望変更を把握し、従来と同様に運用する。育児・介護、結婚などの事情も踏まえ、社員の希望を考慮して対応する。

組 合：これまでの自己申告書の面談と比較して、把握方法が変わるのか。「これまで以上に」との表現が社員の期待を高めているが具体的な方法は何か。

会 社：自己申告書の面談は継続するが、聞き取り内容は従来より詳細化している。1ON1ミーティングは社員状況把握の一手法だが、実施状況は箇所ごとに異なる。社員状況の把握は自己申告書の内容変更（県単位）、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。また、管理者の把握意識を高める指導を行う。