

# 東日本ユニオシ NEWS

J R東日本労働組合 発行者 情報宣伝部 2025年9月18日 No.933

## 「組織の見直し」及び「人事・賃金制度等の見直し」 解明申し入れの団体交渉を行う (9月18日)

## 【組織の見直し】

- ▼現業・非現業といった働き方の区別を無くすことから、全社員が制服着用になる のか?
- ・現行と変わるものはない。社員が従事する業務により上長が判断し、指示する。制服の着用に関しては厚生規程や被服類取扱規程に則り取扱う。

#### ▼将来的に分社化の考えはあるのか?

・現時点での分社化の考えや構想はない。組織の再編は経営環境の変化や経営戦略において変化する。分社化などを検討することはゼロではない。

#### ▼労働環境について「支社間格差」に対する考えは?

- ・会社として労働環境に格差があるという考えはない。何を持って格差と言うのか。今後も会 社として必要な労働環境の改善を行っていく。
- 【組合側】休養室の「二段ベット」「ダイヤル式黒電話」「寝具の持参」などは格差と認識できないから長年改善されない。各支社はお金がないといって放置し続けている。
- ・各支社で扱う地方品は地域にあわせている。格差ではない。

## ▼通勤について、勤務地と居住地の関係から社員希望を考慮するのか?

- ・通勤時間は考慮要素に含めるが、社員の運用は任用の基準に則り取扱う。事業本部化によって何かが変わるものではない。
- ・異動は事業本部単位ではなく、県単位で運用していく。
- ・社員のキャリア形成や担務などから事業本部を越えた異動や出向は発生すると考えている。
- ・事業本部内における勤務指定は配慮するが、勤務箇所と勤務箇所が大きく離れた箇所への勤 務指定もゼロではない。

## 【人事・賃金制度等の見直し】

#### ▼通勤手当の勤務箇所の定義は?

・勤務箇所の定義とは、社員が実際に勤務する箇所(出退勤する箇所)であり、勤務指定等を 見て通勤手当を支給する。実態を見て通勤手当を支給することは現在と変わらない。

#### ▼別居額と遠距離異動手当における勤務箇所の定義は?

- ・勤務箇所の定義は現在検討中である。現行の統括センターの考え方に沿うのか、現在支給している社員に対して引き続き支給するのか、しないのかも含めて決まっていない。
- ▼各種手当の見直しにおいて、通勤手当、別居額及び遠距離異動手当の実施日である令和8年4月1日及び令和8年7月1日時点で勤務地が変わらない場合、支給範囲の変更が発生するのか?
- ・別居額及び遠距離異動手当に関して現時点で示せるものはない。手当支給の目的に齟齬がないよう検討している。
- ・「新しい人事・賃金制度」の実施日である4月1日の状況と「新しい会社組織」の実施日である7月1日の状況を踏まえて検討していく。社員が不利になることは想定していないが、現行、別居手当を支給されている社員が見直しにより支給されなくなる場合もあり得る。別居手当と別居額は、条件は一緒であるが、別物である。

#### ▼能力昇給の各区分の配分比率をどのように考えているのか?

- ・配分比率について示せるものはない。あったとしても会社として示す考えはない。
- ・今回の施策により賃金総額は約270億円増としているが、内訳は示していない。
- ・評価に関わる人件費は結果である。持ち出し額を決めているわけではない。

#### ▼60 歳で原則出向としているが、出向先は社員の希望を考慮するのか?

・毎年秋に行う「自己申告書」による面談等の中で社員の希望を把握していく。出向を前提と した面談となるので、より丁寧にやっていく。今後取り組みたい業務や希望エリア、家庭状 況、健康状態等を把握した上で、会社が出向先会社を決定する。

#### ▼「65 歳定年年齢の引上げ」は要員確保が目的なのか?

・人口減少や労働力不足等の環境の変化もあり、豊富な経験やスキルをグループのさらなる成長につなげ、二軸経営を進める上で 60 歳以上の社員の力が必要であり、働いていただきたく、定年年齢引き上げを判断した。

検討中とした手当の支給要件については、組織の再編前から影響する! 決定次第早急に明らかにすることを要請し、団体交渉は終了しました。