



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025 年 10 月 30 日 No.951

36 事業本部は「並列の関係」ではない！ 「組織の見直し」は社員視点が欠如している！

申第 12 号「『事業本部の設置』に関する第四次解明申し入れ」の団体交渉を開催

経営側は「地域密着」「スピード経営」「社員の活躍フィールドの拡大」等を目的に、36事業本部を設置するとしていますが、実際には社員の通勤・家庭の事情や希望が十分に考慮されず「社員の働きがい」や「働きやすさ」の保障はないことが明らかになりました。

▼「36 事業本部相互間は並列な関係」と矛盾する組織運営になる！

- ・経営側は「36 事業本部事業本部間は並列な関係」と説明していますが、社員の異動を司る人事ユニットは 6 事業本部（仙台、群馬、千葉、上野、八王子、横浜事業本部）に集約するとしています。
- ・例えば松本事業本部所属の社員の異動は「群馬事業本部に決定権がある」など、明らかに事業本部間に「主従関係」が存在することになります。
- ・経営側は「役割は同一で並列の関係である」と回答していますが「機能に違いはある」「ユニットは業務を分掌することから権限を持つ」ことを認めています。決定権を持つ事業本部と、決定権がない事業本部が存在する中で「36 事業本部相互間は並列な関係」とは言えません。

▼経営側の考える「組織の見直し」は経営視点だけで、どれも社員視点が欠如している！

<経営側の回答>

①「より地域に密着した事業運営」とは

- ・よりきめ細やかな単位での事業運営のため、対外的に「並列」と打ち出す必要がある。

②「スピード感のある経営」とは

- ・お客さまの近いところで価値を創造し、より一層スピーディーな事業運営を行う。

③「社員の活躍フィールドの拡大」とは

- ・企画部門と第一線の職場を融合し、会社施策等の立案・担い手として事業運営を進める。

▼今、各現場で起きている「理解できない社員の異動」が、さらに広がる恐れがある！

<経営側の回答>

- ・100%社員の希望が叶う人事はない。社員との労働契約では「勤務地」は指定していない。経営を進める中で必要な社員の異動はある。

社員の異動とは「希望によるもの」ではなく

「経営にとって必要な異動しかない」ことが鮮明になる！

今、現場で起きている異動を理解できますか？

▼今、現場で何が起きているのか！

- ・ 事前通知の際、管理者から「支社が決めたことだから、現場ではどうにもならない」と告げられる。
- ・ 「育児・介護勤務制度」の利用を困難にする異動（単身赴任、遠距離通勤など）。
- ・ 「入社済みの社員についても、今後は県単位の運用を段階的に進める」とした経営側の考えに逆行する社員が希望していない都県を跨ぐ勤務地への異動。
- ・ 同一都県内での異動ではあるが、通勤に3時間以上もかかる勤務地への異動。
- ・ 運転士と車掌試験の制度が廃止となり、乗務員を希望していないのにも関わらず乗務員養成に。
- ・ 管理者から「ジョブローテーションの順番です」と曖昧な異動理由が告げられる。
- ・ 管理者とのコミュニケーションは、1年に2回の個人面談のみ。など

▼36事業本部化によって「社員が理解できない異動」が解消されるのか？

<経営側の回答>

- ・ 社員のメリットとして、社員の意欲や能力を最大限に発揮できる活躍フィールドを拡大する。

▼「活躍フィールドの拡大」の名のもとに、社員の希望とは程遠い人事運用が想定できる！

- ・ 現行の2本部・10支社体制でも「社員から理解が得られない異動」が多くある中、6事業本部に人事ユニットを集約することを通じて、実態が改善される保障はどこにもありません。

<経営側の回答>

- ・ 今の体制に問題があると思っていない。今の体制でベストだと思っている。6事業本部に集約しても何も変わらない。社員の希望は管理者とのコミュニケーションで把握していく。

<組合側の主張>

- ・ 今と何も変わらないなら36事業本部化にする意味がない。6事業本部に人事の決定権が集約されることで、社員と会社の距離がより遠くなる。今できていないことが組織再編後にできる保障はない。

今後の社員人事は地域性や文化、社員の顔や家庭状況も 分らない6事業本部に決定権があるとしている！

団体交渉を通じて明らかになったことは「今以上に社員一人ひとりが複数の担務を担い、複数の勤務地で働かせる」とした経営側の視点だけしかない」ことです。

「働きがい」とは経営側に押し付けられるものではなく、働いている私たち社員自身が感じるものです！

私たち東日本ユニオンは社員視点で「組織の見直し」を考えていきます！