



働くエリアが広くなる一方で「異動の定義」は未だ検討中！ 「業務内容変更」が拡大解釈され、社員の仕事や働く場所が会社都合で決められてしまう恐れがある！

申第18号「『業務内容変更』に関する申し入れ」の団体交渉を開催

11月に各本部、支社より提案された「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」の中で「事業本部においては従来の異動や担務変更を含め全てを『業務内容変更』として取り扱います」との考え方が示されました。

東日本ユニオンは、社員の業務や勤務地などに關係する「業務内容変更とは何か」を明確にするため、12月19日に団体交渉を行いました。

▼何が「異動」で、何が「業務内容変更」になるのか？

- ・別の事業本部に勤務地が変わることは「異動」となる。
- ・「従来の異動」とは、統括センターから別の統括センターに勤務地が変わることを指す。組織再編後は、同一の事業本部内で勤務地が変わる場合は「異動」ではなく「業務内容変更」となる。
- ・営業や輸送、車掌や運転士などは「担務」と呼ばずに「業務内容」に改める。
- ・具体的には①勤怠管理を行う箇所が変わる場合、②教育が必要な場合は「業務内容変更」となる。
- ・勤怠管理と「業務内容変更」を紐付けていくことになる。
- ・勤怠管理を行う範囲に限度はない。実態に応じて各地方で決める。
- ・令和8年7月1日時点の主たる勤務地と主たる担務は社員に伝えていくことを考えている。

▼例として駅輸送業務から駅信号業務に担務変更となった場合は「業務内容変更」になるのか？

- ・教育が必要な場合は「業務内容変更」となる。
- ・業務の融合と連携が進んでいる中、社員が行う業務には様々な状態がある。教育を必要としない場合など、社員個々のスキルによって「業務内容変更」にならないケースもある。

社員の業務や勤務地、通勤距離や時間などと密接に關係する「業務内容変更」について、経営側は団体交渉で「①勤怠管理を行う箇所が変わる場合」「②教育が必要な場合」は「業務内容変更となる」との考え方を示しました。しかし「業務内容変更の判断はケースバイケースである」など、非常に曖昧であることが明らかになりました。

「業務内容変更」は就業規則など、どこにも定めがありません。定義や判断基準が曖昧のままでは、将来的に「これは業務内容変更ではない」など、人による勝手な判断や解釈につながる恐れがあります。さらに社員間で不公平な取り扱いが生じることでモチベーションの低下や社員と会社の信頼関係が損なわれる危惧があるほか、手当の未払いなど賃金に関わるトラブルにつながる恐れもあります。

私たち東日本ユニオンは「業務内容変更」について、将来にわたり全社員が理解、納得できる明確な基準を求めて、引き続き各地方と連携して取り組みます。