



## 千地申 第9号 「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 3月17日 第1回団体交渉を行う！①

【共通】  
1. 安全は経営のトッププライオリティであり、「究極の安全」を追求する観点から、事業本部化後も安全レベルを低下させないこと。なお、各系統のプロの育成を行い、技術・技能継承に努めること。

(会社回答)「融合と連携」をさらに進めていくことで、これまで築いてきた「安全文化」等の安全の基盤を強固にするなど、  
不断に安全レベルを向上させ、すべての事業の基盤である信頼を構築していく考えである。なお、引き続き  
安全・サービスレベル、技術力のさらなる向上に努めていくとともに、技術継承も確実にやっていく考えである。

(組合) 架線切断や停電などの安全を脅かす事故・事象が連続して発生していることに強い危機感を抱いており、事故の背景  
に過度な効率化等があるのではと問題意識を持っている。安全に関する事象について議論を行いたい。宇都宮線で  
発生した架線切断について、原因と対策を明らかにすること。

(会社) 主な原因として、摩耗箇所自体は把握していたが、本来交換すべき箇所を交換しなかった。施工側よりも発注側の誤り  
に近く、対象箇所の指示・意思疎通に課題がある。また、対策として、交換判断や発注内容について管理者確認を含む  
ダブルチェックを実施し、モニタリングの精度向上や運用見直しの検討を進め、担当者・関係者への教育を強化する。

(組合) 1月11日に千葉支社管内で発生した新検見川～稲毛駅間の線路内支障物について、発生概況や原因、事象後の会社  
の対策を明らかにすること。

(会社) 強風により支障したのは、JR所有の作業用階段の屋根である。原因として溶接部の腐食、ボルトのつなぎ方が現行の  
基準に合っていなかったためと考えている。なお、対策として、全社的な緊急点検を実施し、必要箇所は速やかに修繕する。  
単なる経年や耐用年数だけでなく、強風時の外力や吹き上げ方向も踏まえて点検するよう社員教育を行う。

(組合) 走行中列車に衝突し運転士やお客さまを死傷させた可能性や、脱線に繋がりがかねない危険な事象であったと受け止め  
るべきである。二年に一回の点検周期の短縮を行うことは出来ないのか？

(会社) 今回の事象は重く受け止めている。修繕が必要なものは修繕する。しかし、短縮については、現時点で想定していない。

(組合) 八幡宿駅や浜野駅での車いす対応において、15両編成の長編成列車の際に、駅側の  
業務放送に対し車掌から応答がなく、対応中に発車ベルが扱われるといった事象につ  
いて会社は把握しているか？また、聞こえない原因として屋根が無いためスピーカーが設置  
出来ず、端部まで音が届きにくいためである。指向性のスピーカー等を設置できないか？

6月24日八幡宿駅  
ホームスピーカー新設！

要求実現！

(会社) JESSに確認し、対応が必要であれば改善など検討していく。

(組合) なお、3月9日五井駅長から「駅の放送による2度の案内放送で列車から反応が無い場合は、列車非常停止警報装置  
を扱うように」と指示されている。しかし、乗務員職場には周知がされていない。

(会社) そのような指示については把握していないのでJESSに確認する。

(組合) 中央・総武緩行線のワンマン運転に関して、先日、水道橋駅でホームドアの上部に荷物が挟まり、センサーの範囲外で  
あったため、駅社員の停止信号で非常停車した事象があった。ワンマンであれば気付かない可能性がある。モニター  
の範囲や見え方、センサー範囲外の場合や不測の事態の取扱いに関して不安がある。今後の教育や設備の改善、想  
定される事故・事象に対して対策・準備を行うべきだ。

(会社) 必要な準備は進めており、カメラ映像は様々な角度からの検証を踏まえて配置・画角を設定する。センサーだけに依存  
せず、カメラ映像も含めて安全を構築する考えである。また、他社事例も参考にして、取り扱いやルールを整備し、準備  
が整い次第都度内容を周知する。

(組合) 大網駅での鉄道人身傷害事故に関して、要注意箇所の洗い出しを進めていくとあったが、組合員・社員の意見をもとに  
早急に調査を行い設備の改善を行うこと。また、乗務員箇所毎の要注意箇所が更新されていない場合や、指導する側へ  
の共有をどのように進めていくのか？

(会社) 要注意箇所の洗い出しを進めており、指導側への情報共有が重要。社員から危険箇所・不安箇所の声が挙がった場合  
は、必要に応じて調査や設備改善に取り組む。また、情報の更新や指導側の共有などブラッシュアップを進めていく。

(組合) 安全を向上させるためには、システムを熟知し、指導できるプロの育成が安全と技術継承に必要と考える。

(会社) システムのプロの概念について、会社として、特定技能だけでなく、幅広い理解、意識、サービス提供能力  
を備えた人材育成が必要であり、熟知しているだけがプロではないと考えている。

(組合) 究極の安全を追求する観点から、事業本部化後も安全レベルを低下させないことを確認する。

(会社) はい。

確認！



その②へ



千地申  
第9号

## 「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 3月17日 第1回団体交渉を行う！②

### 2. 事業本部化に伴い、各業務箇所の現在員数を「管理・一般」で示すこと。

(会社回答) 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る。

(組合) 事業本部化後、各業務箇所の現在数が分からなければ、出面数に対して要員が不足しているかどうか分からない。現在員数を明確化に示すべきだ。

(会社) 提案時に統括センター単位でおおよその規模感は示したが、でっこみ引っ込みがあるため現在員数は示せない。

(組合) 要員需給の議論が今後も必要である。引き続き現在員数や出面数に関して議論を行っていく事はよいか？

(会社) **要員需給の議論を断るものではない。**

### 3. 組合員の健康を守るために、年間休日数の増加を加味した必要な要員を確保・配置すること。また、時間外労働の削減と適正な労働時間管理を徹底すること。

(会社回答) 業務必要な要員は確保していく考えである。なお、労働時間管理等については、引き続き関係法令等に則り適切に管理していく考えである。

(組合) 年間休日数の見直しが7月から実施されるが、要員を増加しなければ、休日勤務が増えることが懸念される。年間休日数の増加を加味した必要な要員を各職場に配置するべきだ。**要員不足をどのように解決していくのか？**

(会社) 賃金面の改善や福利厚生の拡充で人材を確保するとともに、**働き方を柔軟にして業務量を減らしていく。**事業本部となることで第一線と企画部門の境が無くなり、今後柔軟な運用が進めやすくなる。

(組合) 要員を確保するためには、新入社員の採用強化が重要だが、来年度の新卒の採用人数はどうなっているのか？

(会社) **2026年度の採用数は今年より減少する。**不規則な働き方、会社の事業範囲が広いことや、「土日は休みたい」といった意見があり、働く人の価値観も変わっているため厳しくなっている。

(組合) 労働時間管理について、超勤時間は2024年から2025年でどれぐらい増加してるのか？

(会社) **2024年から2025年の超勤時間については、場所によって違いはあるが減少傾向である。**

(組合) エリアが広がるため、労働時間の管理が厳しくなる。労働時間管理について、管理者への教育等検討しているのか？

(会社) 管理者への労働時間管理の教育については年1回実施している。エリアが広がるので管理者間で連携を行う。管理者教育の継続が必要である。労働時間管理に関して毎月通達を出している。

### 4. 業務内容を変更する場合は、前々月の25日までに組合員本人に伝えること。

(会社回答) 業務内容変更を行う場合は、基本的に前々月25日までに、変更について口頭で伝えることとし、それによれない場合は、可能な限り速やかに業務内容変更について口頭にて伝えることとなる。

(組合) それによれない場合とは何を指すのか？

(会社) それによれない場合とは、急遽の体調不良、退職、妊娠、出産、休職等である。

(組合) 計画性やスケジュール感を持ってやるべきではないか？

(会社) 計画的に行うが、社員の活躍拡大なども考えて急遽行う必要はある。

(組合) 口頭が基本であり、メール等の手段で行わないということによいか？

(会社) 目的を一致させるために口頭で行うことが望ましいが、口頭が困難な場合もあり、本人に確実に意思・内容が伝わる手段(電子メール等)も検討している。

(組合) 業務内容の変更が出来る根拠は、就業規則の業務指揮権と提案であったが、具体的にどこに書かれているのか？

(会社) **業務内容の変更が出来る根拠は、就業規則の第6章 50条 業務指揮**である。

(組合) 業務内容の変更は、これまでの担務変更と変わらないのではないか？

(会社) **業務内容の変更はこれまでの担務変更の考え方と変わらない。**事業本部を一つの職場とみなし、事業本部内での異動や従来の担務変更を含めた全てが業務内容の変更である。本部一本社間の議論で、新しい言葉として業務内容の変更という言葉で整理した。

(組合) **業務内容の変更を行う場合、前々月の25日までに組合員本人に伝えることについて、本人に口頭で伝える事を基本とすることで確認するがよいか。**

(会社) はい。

**確認!**



その③へ



## 千地申 第9号 「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 3月17日 第1回団体交渉を行う! ③

5. 業務内容を変更し、新たな業務に就く場合の教育・訓練については、組合員の特性を把握したうえで、納得感をもって業務が担えるよう確実に実施すること。

(会社回答) 「融合と連携」により、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。なお、必要な教育・訓練については引き続き実施していく考えである。

(組合) 新たな業務に就く場合の教育・訓練を確実に実施すること。また、本人の特性や習熟度を管理者が把握し、教育期間の延長や見習い回数の増加など対応を行い、組合員が納得感をもって業務が担えるようにすること。

(会社) 教育・訓練についてはしっかりとこれまで通り行う考えである。  
また、本人の特性や習熟度の把握については柔軟に対応を行いサポートを行っていく。 **確認!**

(組合) 安全に関する教育について、山手線の長時間停電では、社員が検電接地装置の取り扱い方を知らなかったり、横浜駅でのマジックハンドの取り扱い誤りでは、過去の事象を受けて出された通達が関係社員に周知されていない。安全意識を高めるために、安全に関わる教育・訓練をしっかりと行うべきである。

(会社) 安全関連(設備・取り扱い・通達)に関する教育についてはしっかりと行う考えである。

(組合) 船橋駅では新型マルスが導入される際、実機に触れ一日教育を受けられたのは、営業指導員数名のみで、他の社員は半日しか受けられず、導入当日発券までに時間がかかり、窓口にて列ができてしまった。  
教育は一部の社員のみではなく、全組合員・社員に必要な教育・訓練を実施するべきだ。

(会社) 船橋駅での新型マルス導入時、一部社員しか実機訓練を行えなかった件は会社として受け止める。

(組合) 鹿島神宮駅では、営業トレーニングセンターに自分の時間で行かされた。配属して間もない中、丁寧な説明なしに線路内作業をやらされる等、各職場での教育・訓練について課題がある。各職場での教育・訓練の問題点について会社は受け止め、改善を図ることで確認するがよいか? **確認!**

(会社) はい。

(組合) 西船橋駅の改札や津田沼駅の輸送では作業マニュアルがなく苦労したという意見がある。マニュアルが整備されている箇所では非常にやりやすいという意見がある一方、されていない箇所では、「人によって言っていることが違う」といった現状もあり、マニュアルの整備が必要である。

(会社) 基本的な操作や動作については、ある程度マニュアル化し統一できるものは整理していく。

(組合) 要員不足を理由に、新たな担務に就く場合の教育・訓練を疎かにしないことを確認するがよいか?

(会社) はい。 **確認!**



6. 業務内容変更や事業本部間の異動、生活ソリューションへの出向及び事業本部間の兼務等においては、組合員のキャリアプランを最大限尊重し、不安解消や家庭状況等を含めて必要な配慮は行うこと。

(会社回答) 社員の運用については、任用の基準等に則り取り扱うこととなる。

(組合) 融合と連携を進めるにあたり、施策への納得感が一番重要であると考えているが、その認識は一致するか?

(会社) はい。

(組合) 乗務経験のある駅業務を担う組合員について、乗務業務への融合と連携が船橋統括センター管内の駅では全く進んでいない。他職場で進んでいる中で、なぜ進まないのかといった声が挙がっており、本人希望を尊重して実施するべきだ。

(会社) 融合と連携を進めるにあたり、船橋統括センターだけの問題ではなく、**駅業務を担う乗務経験のある社員の乗務業務への融合と連携は進めていく考えである。** **確認!**

(組合) CTSに事務処理を行う社員がいないため、事務手続きの際は千葉BPOサービスセンターに訪問して手続きを行う。日勤の組合員は年休を取らなければならない、出向者へのフォローをしっかりと行うべきだと意見が挙がっている。今後の出向者へのフォロー体制を含め改善を図るよう求める。

(会社) 業務時間に行うべき手続きを年休で行っているのは問題なので、現状を把握し手続内容に応じた最適方法を検討する。

(組合) 業務内容変更や事業本部間の異動、生活ソリューションへの出向及び転籍、事業本部間の兼務等を実施するにあたっては、組合員のキャリアプランを最大限尊重し、不安解消や家庭状況等を含めて必要な配慮を行うこと。

(会社) **キャリアプランの尊重や家庭状況の把握等の必要な配慮については、引き続き行っていく考えである。**  
社員が自らのキャリアプランを具体的に描くことが大切である。 **確認!**





千地申  
第9号

## 「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 3月17日 第1回団体交渉を行う! ④

7. 系統の特情と職場実態を踏まえた議論が困難になることから、安全衛生委員会の設置及び衛生管理者の配置については現体制を維持すること。

(会社回答) 安全衛生委員会については、関係法令等に基づき、各事業場単位で適切に行っていく考えである。

(組合) 1事業本部1事業場としての認可が下りず、新たに事業場区分が示され、各設備技術センターと支社が同じ事業場となった。業務内容・取り扱い・保守エリア等が異なることから、業務内容や職場実態の把握が困難となることが懸念される。安全衛生委員会の設置及び衛生管理者の配置については現体制を維持すること。

(会社) 関係法令に基づき、新たな「事業場区分」ごとに安全衛生委員会を適切に開催する考えである。なお、設備技セと支社が1事業場になる事に関して、融合と連携が進む中で色々な系統が集まって安全性について議論することが必要と考えている。また、委員数などの構成については系統を見ながら検討する。

(組合) 過半数代表者選挙の取り扱いはどうなるのか？

(会社) 過半数代表者選挙は、7月に事業場区分に基づき再度実施する。

(組合) 安全衛生委員会の議論については、本部一本社間の議論が成熟していない中での議論であり、地本一支社間で回答出来ない部分もあることから、今後本部一本社間の議論を経て、窓口間で整理が必要な内容である。

(会社) 本部一本社間の議論を経て、その後窓口間で整理を行っていく。

(組合) 新たな事業場区分によって、安全衛生委員会の議論レベルの維持・向上に努めていくことを確認するがよいか。

(会社) 了解。

確認!

UP

8. 事業場区分や勤務地を組織内外に明確にするため、勤務地名称を設定すること。

(会社回答) 必要により対外的な名称は設ける考えである。なお、各事業場区分の名称については、関係規則等において定めていくこととなる。

(組合) 個別の勤務地名称の明記が無くなり事業本部所属の明記しか無くなる。自分の主たる業務を行う勤務地がどこなのか不明確となるため、勤務地名称を明確に設定出来ないのか？

(会社) 現在のところ勤務地名称を設定する考えはない。

(組合) 対外的に乗務員職場は乗務ベース、車両センターは車両ベースと呼称すると提案があったが、それ以外で変わるものはあるのか？

(会社) 対外呼称については、乗務員は乗務ベース、車両センターは車両ベース、駅は駅である。設備系は検討中であり、決定次第周知する。

(組合) 自分が勤務する箇所について、口頭でしっかりと伝えること。

(会社) 勤怠箇所については口頭でしっかりと伝える。

(組合) 名刺の取り扱いはどうなるのか？

(会社) 名刺については現在希望者のみの配布であり考えは変わらない。名刺については職場で柔軟に判断する。



9. 示達された通達やマニュアル・ルール等については、各事業本部設立準備室において責任を持って発出・管理を行うこと。

(会社回答) 規程等については、基本的に各事業本部が制定・管理していくこととなる。

(組合) 千葉支社で施行されていた細則や運転取扱実施基準の千葉支社運転細部指導集等の通達やマニュアル等は、事業本部化後はどのように取り扱うのか。また、各事業本部設立準備室においてどのように整理されているのか。

(会社) 各事業本部が制定・管理する。準備室主導で通達・規定・マニュアルの洗い出し・集約・再発出を実施する。

(組合) 事業本部化になって出し直さなければならないものなど、準備室で検討中なのか？

(会社) 基本的に、現行の通達や規程については全部改廃し、新たに出し直すものである。

(組合) マニュアルについては、東京や千葉で内容が異なったり、事業本部間でも違いが出てくると思うがどのように整理していくのか？また、統一化を図らなければならないところもあると思うが音頭はどこが執るのか？

(会社) 今後は本社が音頭を執り、事業本部間での調整を行っていく。これまで指揮命令系統として本社一首都圏本部一支社の三層だったものが今後本社一事業本部の二層となる。

その⑤へ



千地申  
第9号

## 「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 3月17日 第1回団体交渉を行う！⑤

10. 「県単位をベースとした人事運用」について、首都圏エリアが対象となる組合員は採用された支社の範囲を考慮すること。なお、自己申告書による面談で生活設計や家庭状況等を丁寧に把握・配慮し、本人希望を尊重すること。また、組合員が不安なく納得感を持てる「県単位をベースとした人事運用への移行」とするため、丁寧な説明を行うこと。

(会社回答) ベースとなる県・エリア決定後も自己申告書等で希望する業務内容及び勤務エリアを申告することは可能であり、引き続き希望等を把握していく考えである。

(組合) 地域総合職への移行に伴い、入社済みの組合員を県単位をベースとした運用に移行すると周知されたにも関わらず、埼玉・千葉・東京・神奈川に配属の組合員は、首都圏エリアとして取り扱いになった根拠が示されていない。説明がないまま変更となった根拠は何か？

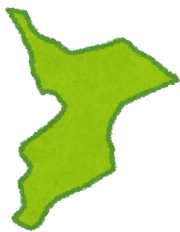
(会社) 千葉や東京などが首都圏エリアになった根拠として、これまで首都圏エリアで希望を取ってきたことや交通機関が発達しており移動時間も含めて、県ではなく首都圏エリアと判断した。

(組合) 職場では説明もないまま、フォームスでの意見集約が始まった。面談も希望者しか行われていない。全社員への丁寧な説明や面談を行うべきだ。職場では説明がないため、首都圏エリア内の遠くの場所にも異動させられるのではないかと不安を抱えている組合員がいるのが現状である。

(会社) 掲示やダブレットの周知のみで説明がないという意見については改善を図っていく。なお、異動の範囲を決めるための県単位の運用ではないため、首都圏エリアを選択したからといってその範囲に必ずなるものではない。また配属は県単位ベースとなるが、希望エリアを制限するものではない。

(組合) 県単位をベースとした人事運用に関して、今後面談で生活設計や家庭状況等を丁寧に把握・配慮し、本人希望を尊重していく事でよいか？

(会社) 業務の都合上他県になる場合もあるが、普段のコミュニケーションで本人希望を把握しながら判断していく考えである。



11. 事業本部化後のグループ会社を含めた人事施策について、JR本体から要員需給等を目的とした出向や転籍を行わないこと。

(会社回答) 社員の運用については、任用の基準等に則り取り扱うこととなる。

(組合) 提案時に事業本部化に伴う出向はないと回答があったが、今後のJR本体からグループ会社への出向については要員需給等を目的に行わないことを確認するがよいか？

(会社) これまでと同様にその考えが変わることはない。

確認！

(組合) 事業本部化以降、公募制等のグループ会社や生活ソリューションへの出向については、どのような目的で行うのか？

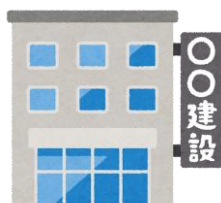
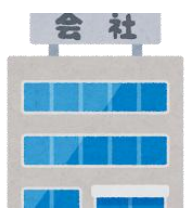
(会社) 出向の目的については、出向先の社員の指導・育成や、社員の成長のためである。

(組合) 転籍は必ず希望に沿って行うとあるが、出向についてはどうなのか？

(会社) 転籍は必ず希望に沿って行う。なお、出向については異動と同様人事運用の一環として考えており、キャリアプランや業務上必要な場合等を踏まえ判断する。

(組合) 回答に任用の基準等と記載があるが、「等」に含まれるものは何か？

(会社) 任用の基準等の「等」には、社員の生活、キャリアプラン、家庭環境等が含まれる。





千地申  
第9号

## 「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 3月17日 第1回団体交渉を行う! ⑥

12. 社員説明や事務手続き等に課題があることから、説明会や各種手続きについて改善を図ること。なお、各種手続きについては労働時間として取り扱うとともに必要経費を会社負担とすること。

(会社回答) 引き続き必要な周知等を行っていく考えである。

- (組合) 企業型DCの休職者に対する説明に関して、蘇我乗務ユニットでは資料が送られてきただけで期日なども説明されていない。津田沼乗務ユニットでは、年明けに電話が掛かってきてメールを見てくれと言われているが、内容も知らないまま日にちを決定してくれと言われている。一方で、鴨川乗務ユニットでは丁寧な説明が行われているなど職場によってバラツキがある。企業型DCや諸手当手続きのように期限のある事務手続きについては、休職者に早急に連絡することや、連絡手段について、郵便物やタブレットでの情報共有のみとせず、電話で連絡し丁寧に説明するように求める。
- (会社) 休職者への説明については、電話対応が不可能な社員もいるので、やり方を検討していき、しっかり説明を行う。メールを見ない社員に対しては本人へ働きかけを行う。
- (組合) 企業型DCに関して、今後の人生設計において重要な選択を迫られている割には、説明が無く対応が雑だと職場で言われている。説明会は原則勤務時間内で受けられないため受けられなかった社員が多く、不満の声があがっている。また、組織再編の説明会についても、説明会が無い職場(湖北駅)や、動画視聴し意見はフォームで入力の職場(蘇我乗務ユニット)、説明時間10分程度で質問時間なしの職場(津田沼乗務ユニット)など、各職場でのやり方にバラツキがあり課題が多くある。解明交渉でも「施策の内容をしっかりと理解してもらうことが重要」と確認していることから、今後組合員・社員へ丁寧な説明を行うよう改善を求める。
- (会社) 企業型DCの全体での説明に不足があること等については本社に上申する。また、社員への丁寧な説明を行うことについては、現場社員の意見を聞きながらより良いものとするよう検討する。 **確認!**
- (組合) 人事賃金制度の見直しにより、諸手当改善のため事務手続きが行われたが、年末調整や諸手当確認で提出済の書類提出を再度求められた。自費と自分の時間で用意することに職場から不満の声があがっていることから、今後制度変更の場合は会社負担と労働時間内で行うこと。
- (会社) 経費を会社負担とするかについては支社として判断できないため意見として承る。なお、労働時間として実施するかについては、会社の業務指揮下にあるかどうかで判断する。労働時間で出来るもの・出来ないものは明確化していく。

13. 事業本部化後においても、経営協議会等を通じて、各事業本部と安全や事業計画に関わる議論を行える体制を構築すること。

(会社回答) 労使間の取り扱いに関する協約に則り取り扱っていく考えである。

- (組合) 経営協議会等を通じて地本一支社間で、安全や事業計画に関わる議論を行ってきたが、事業本部化後も、経営協議会等を通じて、千葉地本と各事業本部間で安全や事業計画に関わる議論を行える体制を構築すること。
- (会社) 経営協議会の開催方法については別途検討しなければならない内容であり、細かい内容については本部一本社間の議論を踏まえ決定する。労使協定に基づき、事業本部化後も安全や事業計画に関わる議論を行う体制を構築していく考えである。 **確認!**

14. 事業本部化後においても、千葉地本—千葉支社間で締結している労働協約と労使の議論経過を踏まえた確認事項等を遵守すること。

(会社回答) 労使間の取り扱いに関する協約に則り取り扱っていく考えである。

- (組合) 事業本部化後も、この間千葉地本—千葉支社間で締結している労働協約と各種施策や労働条件向上に向けて議論してきた労使の議論経過を踏まえた確認事項等を遵守していくことに変わりはないか?
- (会社) これまで千葉地本—千葉支社間で締結した労働協約・確認事項は今後も有効である。 **確認!**

- (組合) 今後の千葉地本と各事業本部間における労使協議のあり方については、本部一本社間の議論経過に則り行っていく考えに変わりはないか?
- (会社) はい。



千地申  
第9号

## 「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 3月26日 第2回団体交渉を行う! ⑦

### 【営業】

1. 各事業本部で企画業務や経理を担当する組合員・社員については、業務用スマートフォンを貸与すること。

(会社回答) 業務に必要な準備等は行っていく考えである。

(組合) 現在、業務用携帯電話は誰に常備させているのか？

(会社) 業務用携帯電話は、所長・マネージャー・副所長等が常備している。乗務員職場で言えば当直副長である。

(組合) 現在オフィスルームの担当者が各職場の担務に就いているが、どこの職場で勤務しているのか分からず、聞きたい事があっても聞けないという意見がある。今後事業本部化によって、企画業務や経理を担当する組合員・社員が多くなり、外部へ行くことも想定されるため、写真での情報提供なども出来るよう業務用スマートフォンの配備を求める。

(会社) 企画業務を担う社員には、業務用スマートフォンを貸与するよう検討している。

個人貸与は労働時間管理が難しいため、共用の業務用スマートフォンで調整する。

(組合) 今後、融合と連携を担う組合員・社員への連絡が速やかに出来る体制を構築し、安心して業務を担えるように整備していくことを確認するがよいか。

(会社) はい。



### 『乗務員』

1. 休日数や労働時間の見直しが行われることにより、休日勤務のさらなる増加や労働密度が高まり負担が増すことが想定されることから、乗務員の負担軽減を考慮した行路作成を行うこと。

(会社回答) 乗務行路については、就業規則等に基づき列車設定等様々な制約を加味し、作成しているところである。

(組合) 休日数や労働時間の見直しが行われることにより、休日勤務のさらなる増加や労働密度が高まり負担が増すことが想定される。行路作成において、改めて乗務員の負担軽減を考慮し作成していくことに変わりはないか。

(会社) これまでと同様、規程に照らし合わせながら作成する考えに変わりはない。

休養・睡眠時間も規程類に則り確保していく。

(組合) 休日が増えるが要員は増えないため休日勤務ありきになるのではないかと危惧されている。

休日勤務前提で勤務指定を行うことはないでよいか？

(会社) 休日勤務ありきの指定は今後も行わない。休日数の見直しは休日勤務前提ではない。

(組合) 乗務員の労働時間で増加する10分間について、各職場で具体的にどのように運用されていくのか。

(会社) 乗務員の労働時間が10分増えるが、内容が大幅に変わることはない。

行路内に一往復増えるという事ではなく、労働時間Bが増える。

(組合) 7月の運用改定での変更点についてお聞きしたい。

(会社) 7月の運用改定で変更がある場合は、窓口間で連絡する。



### 『車両』

1. テレワークの基準を緩和するとともに研修やWEB会議は自宅からのオンライン出席を可能にすること。

(会社回答) 現行通り対応されたい。

(組合) コロナ禍においてテレワークが推奨されていたものが、いつの間にか指定されなくなった。

職場からはテレワークの基準が曖昧なままで、基準があるのなら示して欲しいという意見がある。

(会社) テレワークには一定のルールがあり、希望があれば前日までに管理者に申請し、中身を精査したうえで承認されれば指定する。テレワークを行う可否判断は、通達に記載の通り、

・職場と同等以上の成果を上げることができること

・テレワークの趣旨を理解して生産性に資する働き方ができること

・業務内容を勘案し月に1回以上の出社を基本とすることである。

(組合) 現在、本社の研修やWEB会議は、必ず職場に出勤しているが、組合員からは「出勤することに何か意味があるのか」といった声が出ている。自宅からのオンライン出席を可能に出来ないのか。

(会社) 現在も、WEB研修をテレワーク希望する場合は、申請を行い箇所長が承認がすれば実施することはできる。

(組合) 通達や規程改正の内容については、職場でどのように周知しているのか？

(会社) テレワークに係る通達や規程改正などは、管理者勉強会で伝達している。

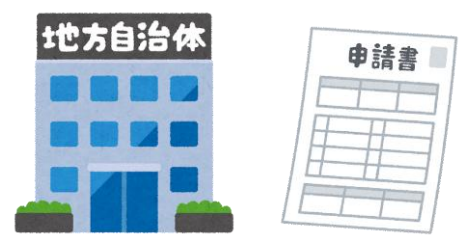


## 千地申 第9号 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」に関する申し入れ 3月26日 第2回団体交渉を行う! ⑧

2. 騒音・振動・排水関係等の行政への届出については、社長名で提出が出来るよう各事業本部へ権限移譲すること。

(会社回答) 業務に必要な準備等は行っていく考えである。なお、関係機関等と調整しているところである。

(組合) 行政への届け出に関して、前回の組織再編以降、同一事業所の設備でも管轄する組織の違いによって提出者名が異なる状況となったため、提出するJR側、受け取る行政側も混乱が生じている。社長名での提出に切り替えられないか。  
(会社) 行政によって宛名を社長名で指定する自治体や、それ以外の自治体もあり、自治体によって違いがある。そのため、現在本社が社内・社外を含めて調整を行っているところである。  
(組合) 全社的に統一出来ないのか？  
(会社) **自治体の制限が無ければ統一化したいと考えている。**  
(組合) 関係機関等と調整した結果はいつまでに分かるのか？  
(会社) **1ヶ月前までには決定する。決定次第周知する。**



### 『設備』

1. 在勤地指定を行わないことから、各職場の特情や通勤距離・経路を考慮し、組合員の希望を把握したうえで丁寧に運用を行うこと。なお、メンテナンスセンターの業務は、庭先意識が必要であることから、エリアを熟知したプロを育成・配置すること。

(会社回答) 社員の運用については、任用の基準等に則り取り扱うこととなる。なお、必要な教育・訓練については引き続き実施していく考えである。

(組合) 在勤地指定が無くなることで、基本的にはどこに出勤しても良いという認識が職場内で浸透している。自分の上司は誰なのか？自分の業務は何なのか？職場内で疑問の声があがっている。在勤地指定を行わない目的は何か？  
(会社) 在勤地指定を行わない主な目的は、助勤や社員発意のプロジェクト等を行いやすくする事が**確認!**目的であり、**日毎で勤務箇所を変更するような極端な運用は考えていない。**  
(組合) 柔軟な運用を否定するものではないが、**職場の在勤地や管轄があることにより育つ庭先意識やプロ意識が生まれる。**先輩から「自分の管轄内で設備に起因する事故を起こさない」という庭先意識を教わったことで技術力向上につながった経験がある。「このエリアの設備は自分が保守している」という庭先意識が低下すれば、設備故障の頻度が高まる中で、エリアを熟知したプロがいなくなりダウンタイムも上昇するため、安全・技術レベルの維持・向上の観点から極端な運用を行わないこと。  
(会社) **エリアを熟知したプロやスペシャリストの育成を否定するものではない。**また、メンテナンスセンター等のエリアの概念が変わるものではない。  
(組合) 通勤経路によっては他社線の定期券購入経路をどう購入すればよいのかという疑問の声もある。自社線で通勤している社員ばかりに柔軟な運用が偏らないようにすること。  
(会社) 他社線の定期券購入については、主に出勤する職場で購入してもらう。なお、自社線で通勤している社員だけに柔軟な運用が偏ることは無い。



2. 各系統の箇所コード等の変更に伴い、各種システムが一時的に使用不可にならないように事前に対策を行うこと。

(会社回答) 関係箇所と調整しているところである。

(組合) メール、設備管理システム、JINJREなど各種システムは、長期間使用不可となると業務に多大な影響が出てしまうため、組織再編前後に長期間使用不可となることがないようにすること。  
(会社) 大きなシステム改修は無いので、**各種システムは使用不可とならない。**  
(組合) 対策については行っているか？  
(会社) システムとして問題ない。職場名称等が旧名称として残るものもあるため、一定期間読み替えを行ってもらう。  
(組合) 読み替えの期間を短くしてほしい。  
(会社) 調整を行っているところである。





千地申  
第9号

## 「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 3月26日 第2回団体交渉を行う！⑨

3. 設備改廃等の上申持ち回り時の関係箇所を事前に整理し、現行よりも煩雑化とならないようにすること。

(会社回答) 関係箇所と調整しているところである。

(組合) 今現在示せるものはあるのか?

(会社) 関係箇所と調整中であり、7月1日までに整理出来るように努力する。

(組合) 営業統括センター及び統括センター発足時に、上申持ち回り箇所が整理されず、たらい回しとなり設備職場として混乱を被った。事前に準備室等でしっかりと窓口等を定めるなどの対策を行うことを求めていく。

特に東京事業本部管内となる都内のエリアを重点に現行よりも煩雑化とならないように求めていく。

(会社) 東京事業本部管内も含めて現行よりも煩雑化とならないように調整する。

確認!



4. 駅舎立入届等の諸手続きに関して現行よりも煩雑化とならないようにすること。

(会社回答) 関係箇所と調整しているところである。

(組合) 千葉支社管内の駅舎への立入届はOutlookを使用しているが、首都圏本部管内は「てつサポ」を使用している。東京事業本部管内は「てつサポ」、旧千葉支社管内はOutlookとなると、駅の場所によりやり方が異なる。現行よりも煩雑化とならないよう統一化を行うこと。

(会社) 千葉支社管内はOutlook、首都圏本部は「てつサポ」を使用しているため、駅毎で手続き方法が異ならないよう、統一していく。どちらを使用するかは7月1日までに知らせる。

(組合) 「てつサポ」を旧千葉支社管内に導入する場合は教育を実施すること。

確認!

(会社) 「てつサポ」を導入する場合は、教育を実施する。

(組合) 駅清掃日の考え方も首都圏本部と千葉支社では異なる。東京事業本部となるエリアについてどのような扱いになるか明らかにし、現行よりも煩雑化とならないようにすること。

(会社) 駅清掃日の考え方も千葉支社と首都圏本部で異なるので、現行よりも煩雑化しないように整理していく。



22項目に及ぶ基本交渉が終了しました！  
私たちが安全で安心して働ける労働環境をつくり出すため、職場での検証運動をつくり出していきましょう！