

業務部速報



No. 107

発行 25. 4. 8

JR東労組 業務部

「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて」

申18号

に関する申し入れ 団体交渉(4/2)を開催! No.3

8. 担務変更により、主な勤務地を変更する場合は、任用の基準にとどまらず、本人の家庭状況や通勤状況などを把握し、希望を尊重すること。

【会社回答】社員の状況については、自己申告書による面談やコミュニケーションを通じて把握していくところであり、就業規則に則り取り扱うこととなる。

【組合】 ○主な勤務地の変更は会社が一方的に行うべきではなく、 <u>本人の納得感が重要な観点だ</u> 。より丁寧な組合員の状況把握や希望把握を行うべきだ。	【会社】 □自己申告書の面談や日々のコミュニケーションを通じて、社員の状況や希望等を把握していく。業務上必要性がある場合は、担務変更や主な勤務地を変更することはこれまでと同じであるが、 <u>納得感が得られるように努力</u> していく。
---	---

《主な確認事項》

- ・組合員・社員の納得感は重要であり、面談やコミュニケーションを通じて家庭環境や通勤状況を把握していく。
- ・主な勤務地を変更する際は、本人の希望を尊重すること。

9. 本施策において、出向が発生する場合は「労働条件に関する協約(令和6年10月1日締結)」第206条を遵守すること。

【会社回答】社員の運用について、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【組合】 ○パートナー会社の要員の穴埋めのための出向はするべきではない。 ○技術支援を目的とした出向等の設備21の考え方に変わらないうことを踏まえ、「労働条件に関する協約」の第206条を必ず遵守するということ。	【会社】 □ <u>パートナー会社が要員不足対策のための出向はない</u> 。 □ <u>設備21の大枠や考え方の変更はない</u> 。出向については協約に基づき取り扱う。
--	---

《主な確認事項》

- ・要員不足を理由として、出向がないこと。
- ・本施策で出向する組合員については「労働条件に関する協約」第206条を遵守すること。

10. 施策実施にあたり、課題等が発生した場合は、前広に情報提供を行い、労使で真摯に議論すること。

【会社回答】具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱うこととなる。

【組合】 ○本施策は、組合員の労働条件や安全にも直結する大きな施策であるため、実施日以降に問題・課題等が発生した場合は、前広に情報提供を行い、労使で真摯に議論するということ。	【会社】 □労使協議のあり方が変わるものではなく、これまで同様に労使双方で問い合わせ等あれば、議論していくことは変わらない。より良い施策実施へと進めていくことは変わらない。
---	--

《主な確認事項》

- ・組合掲示板や情報綴りについて不利益が生じることがないようにしていくこと。
- ・33発動や健康診断等の労基署への報告等は、地方の労使で議論していくこと。
- ・各地方議論において、本部・本社間の労使議論を蔑ろにすることなく、真摯に議論していくこと。
- ・事務職の働き方についても地方議論していく。

JR東労組は、会社からの提案に対して真正面から向き合い職場と共に労使議論をつくり上げてきました。解明交渉・基本交渉の全ての項目が終了し、今後地方での労使議論がスタートしていきます。本部・本社間での労使議論を蔑ろにせず、地方議論においても真摯かつ丁寧な議論することを確認しました。また、社員間のコミュニケーションは、チームで業務をする保線部門のため重要であることなども確認しました。

**安全に直結する大きな施策なため、各地方での職場議論を深めていきましょう！
そして、JR東労組への結集を訴えていきましょう！**