



2026年1月10日
第116号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

申10号 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな 団体交渉を 組織と働き方について」に関する説明申し入れ 行う! ②

5. 東京都エリアとしての扱いになっている町田統括センターについて、横浜事業本部発足後はどのようなエリアの扱いになるのか、考え方を明らかにすること。

(回答)現町田統括センターのエリアについては、横浜事業本部のエリアに所属することになる。

組 合	会 社
自己申告書において、現在の町田統括センターを希望する場合に「東京都」エリアを記入するようになっている。	自己申告書の様式は今後見直しを図っていく。現・町田統括センターのエリアは横浜事業本部となる。

6. 3つの事業本部内の各ユニットおよび機能のみ配置する目的と役割を明らかにすること。

(回答)現行の支社が存在する横浜事業本部では、事業推進部、設備部、総務部、安全企画ユニット、CX戦略ユニットを設置する。また、川崎事業本部及び湘南伊豆事業本部では、事業推進部内で各業務を推進することとなる。

各事業本部は「並列」の関係とされているが、横浜事業本部がリーダー的な存在か。	広域のものや国や運輸局などに関するものなどは、横浜事業本部が窓口を担っていく。それ以外は各事業本部が担う。
実質的には本社～横浜事業本部～ <u>その他事業本部という3層構造</u> ではないか。	<u>本社～各事業本部の2層である</u> 。横浜事業本部が間に入るものは限られたものである。
設備部は横浜事業本部にしか配置しないが、川崎と湘南伊豆エリアの設備もすべて担当するのか。	横浜事業本部の設備部が、各技術ユニットを持っており、従来の保線センターやメンテナンスセンターもその中に含まれる形となる。
安全企画ユニットは横浜にしか配置しないが、 <u>静岡県内の運転関係事故においては、中部運輸局との窓口はどうなるのか。</u>	各事業本部にも担当は配置するが、運輸局との窓口は横浜に配置するため、 <u>中部運輸局との対応は横浜事業本部となる。</u>
車内防犯カメラの読み出しについて、 <u>取扱い誤りの検証を行う場合に、各現場判断で読み出しを行うことはあるのか。</u>	捜査機関からの依頼は横浜事業本部が窓口となる。 <u>部内要因の事象に関するものも、いったん主管部門を通すべきと考える。</u>

7. 3つの事業本部内の各ユニット・駅・ベース等のそれぞれの出面数および現在員数を明らかにすること。

(回答)柔軟な働き方の推進の趣旨を踏まえ、業務量については、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日当たりの出面数を示すこととなる。なお、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

各職場の出面数について、紙面で示すこと。	これまでも職場単位では示していない。
組織再編は大きな変化点であり、要員問題は重要な問題である。 <u>示さないということは真摯な姿勢なのか。</u>	中断後に回答 口頭により、各職場別の出面数をお伝えする。 ※内容は関係機関に別途お伝えします
出面は確保したうえで、職場で休日や年休、育児介護等による短時間勤務を取得できるだけの要員の配置は行うのか。	その通りである。必要な要員は配置していく。
乗務員職場では待機予備がなくなるが、出面にはどのように反映させるのか。	行路の出面は確保したうえで、必要な要員は配置していく。乗務割交番の中に変形日勤を組み込む考えはない。
待機予備がなくなった場合、 <u>急遽乗務が必要になる場合の乗務員の確保</u> はどのように行うのか。 その場合の <u>アルコール検査の実施時期は</u> どうするのか。	待機予備はなくなるが、 <u>変形日勤がいればその方を充当</u> する。 <u>アルコール検査は乗務前までに必ず実施することが前提</u> である。
統括センターから事業本部へ移行する際の出面数に関して、 <u>各事業本部で変形の出面が減となる理由</u> は何か。営業副長や乗務員区の内勤の整理統合を見越しているのか。	<u>事業本部化による業務量の見直しの結果</u> である。企画業務であれば出面管理はしないが、具体的に営業副長や乗務員区の内勤の担務を見直すというものではない。

8. 事業本部内の担務変更について、具体的な示し方について明らかにすること。

(回答)事業本部内において、社員が従事する業務内容の変更については、会社の業務指揮権による勤務指定等により行われることとなり、この取扱いは、現在、統括センター等において行われているところと変わりはない。

「業務内容の変更」について、前々月の25日までに口頭で行うとしているが、 <u>書面によれない理由</u> は何か。	本社が決めていることである。意識付けと同じように <u>対面して行うのが基本である</u> が取り決めはない。電話による方法も否定はしない。
「業務内容の変更」については、 <u>合意が前提</u> なのか。	1on1などで、 <u>いかに一致を図るかが大切</u> である。
「業務内容の変更」の通知を飲み屋などで行うことがあるか。	<u>飲み屋や喫煙所での通知は言語道断である。</u>
「業務内容の変更」について、 <u>社員の能力管理や適性の把握</u> が行われたうえで行うのか。	その通りである。
「業務内容の変更」の通知は前々月の25日までに <u>対して、異動の事前通知は10日前</u> までである。 <u>整合性がない。</u>	<u>会社としても認識はある。</u> 早くしたい思いはあるが、異動の場合は相手先との調整が重い。事業本部内であれば調整は比較的容易である。