



2026年 8月31日
第29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/>



横地申第3号「グループ会社と一体となった業務執行体制の深度化」に関する申し入れ 団体交渉を行う！①

JR 東労組横浜地本は、8月7日に表題の申し入れを行い、8月 21 日に団体交渉を行いました。主な議論は次の通りです。

【異動・出向に関して】

1. 本施策に伴い、鎌倉車両(中原)から異動もしくは業務内容変更となる組合員に対して、家庭状況を踏まえた働き方の希望把握を行い、希望に沿った社員運用を行うこと。

(回答) 社員の運用については、就業規則等により取り扱うこととなる。なお、社員の状況については、日頃のコミュニケーション等を通じて把握していく考えである。

組 合	会 社
施策実施に伴い、異動や担務変更が行われることになるが、社員にはどこで、どのように伝えてきたのか。	施策提案以降、直接社員へ伝えてきている。社員の個々の事案も含めて、自己申告書の面談を含めて把握している。
昨年4月に当時の首都圏本部から提案されているが、これまでの間に職場の中で希望を把握しているのか。	社員とのコミュニケーションにより丁寧な把握を行い、 <u>希望の変化があれば管理者としても上書きしていく。</u>
家庭状況だけでなく、体調や働き方に制約のある社員の状況にも踏まえて把握しているのか。	そういった状況を含めて総合的に把握している。
休職者も含めて把握しているのか。	会社からは必要な対応を行っている。

2. 本施策に伴い、異動、出向、業務内容変更が行われる場合は、実施日の前々月の 25 日までに本人に通知を行うこと。

(回答) 出向を含む異動については、これまでと同様に取り扱うこととなる。なお、業務内容変更の通知については、基本的に前々月 25 日までに変更について口頭で通知するが、それによれない場合は、可能な限り速やかに口頭にて通知する。

本施策によって、異動や出向、業務内容変更が発生するという認識で良いか。	鎌倉車両(中原)から鎌倉車両が業務を担当することになるため、業務内容の変更や、事業本部をまたぐ異動や出向が発生する。
鎌倉車両(中原)という場所が残るのか。組織としての位置づけはどうなるのか。	労務を提供する場所として残る。中原の業務を管理するのは鎌倉車両となる。組織として残るものではない。
「新たな施策」の中で『業務内容の変更を通知する場合は、前々月の25日までに口頭で通知する』となっているが、今施策でもこの取扱いが基本でよいのか。	<u>基本的な考えであり、遵守すべき内容であると認識している。</u>
鎌倉車両(中原)の社員が、実施日以降に鎌倉車両に業務内容変更で行く場合は、前々月の25日まで通知するという事で良いか。	鎌倉車両(中原)の業務が鎌倉車両に統合されるイメージであり、多くの社員が業務内容の変更や異動・出向となる。 <u>前々月25日までに一律に通知、という部分は丁寧に検討する必要がある。</u>
「基本的」な取扱いは確認した通りだ。しかし「基本ではない場合」、誰かが亡くなるなどイレギュラーは想定されるが、今施策は計画的に10月1日実施として準備している。解明交渉において「施策の準備は順調」と会社は述べた。基本通りに前々月の25日の通知はできるはずだ。	急遽の人事異動などのケースはあるかもしれないが、職場が統合されるという非常に大きな変化点であることから、社員に寄り添った人事運用を行っていく観点から、丁寧に行っていかなければと考えている。 <u>基本的な考えは尊重しつつ、業務内容変更の通知は前々月25日までに踏まえながら行うが、確実に約束することは難しい</u> と考えている。
例外は全否定しないが、基本通り業務内容変更を前々月の25日までにやっていくスタンスは変わらない考えか。	<u>すべての施策において一緒である。スタンスは変わっていない。</u> 様々な施策や事情を加味しながら、より丁寧な対応を行っていく。
異動や出向に関しても、協約に定められた日時ギリギリではなくて、前広に行っていたきたい。	すでに施策提案以降、コミュニケーションを様々な場で行っている。
異動・出向・業務内容の変更について、同じ施策であるので、すべて同じタイミングで示すべきだというのが私たちの問題意識である。	8月25日までで、その時点で異動や出向すべて示すことはできないがコミュニケーションを図っていく。 <u>異動や出向に関しては、協約や規程の定めるところを遵守していく。</u>
通知のタイミングに差が生まれると不安を感じる。協約に定められた事前通知の手交はあるものの、異動や出向について口頭での通知を8月25日までにできないか。	<u>現時点で会社として考えている方向性を伝える場をつくっていきたい。</u> 協約や規程で定められている期日に対しても、準備が整いしだい丁寧に伝えていく。
「大きな施策だから」前々月25日までの通知が間に合わない、守れない、というスタンスで本当に良いのか。	<u>生煮えの状態です人事運用を行うことは望ましくない。</u> 業務内容変更や異動、出向を総合的に検討する必要がある、丁寧な対応を行っていく。
鎌倉車両(本区側)の担務変更や異動も想定されるのか。フォローについてはどのようにしていくのか。	必要な社員に対して丁寧に伝えていく。同じスタンスで対応していく。
いったん業務内容の変更を前々月25日に通知して、その後に異動や出向などを上書きで発令を行う考えはあるか。(※通知して準備をしているところへの不意打ち)	<u>基本的にそのような考えは持ち合わせていない。確定していない状態で業務内容の変更の通知を行うようなことはしない。</u>
「コミュニケーションや会話」と、「通知」とは明確に分けて伝えるということで良いか。	<u>社員が明確に意識できるよう伝えていく。</u>

2項に関し、業務内容変更の通知の認識一致のため、別途緊急申し入れを行いました。

②へつづく