



申33号「2025年度 夏季手当」の 支給を求める申し入れ 趣旨説明

2025年3月4日発行

■ 私たちの要求および申し入れ事項

「真の笑顔と活気あふれる職場」を創造するために、
基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の

3.3ヶ月分

支払い指定日：2025年6月27日まで

回答期日：2025年3月12日

■ 要求の趣旨説明

はじめに

～この間の交渉、「通知書」提出に
至った経過を正しく認識し、
申33号団体交渉での議論を～

申33号『2025年度 夏季手当』の支給
を求める申し入れ」の開始にあたって考え方を
述べます。

輸送サービス労組は、3月1日に「2025春の大集会」を開催しました。この中では、既に開催された申28号交渉を振り返り、私たちの生活に直撃した物価高に対して「物価高に負けない賃金のベースアップ」を実現するために、これからも力を緩めることなく、職場からつくり出す輸送サービス労組運動を基礎にして“すべての仲間”とともに運動を継続することを確認しました。同時に、申23号交渉で「鉄道業を生業としているJR東日本として年功型賃金が相応しい」と確認したことを踏まえて、会社がこれまでに実施してきた「初任給特別措置」や、JRグループ内で唯一おこなわれた「定期昇給カット」によって生じている賃金カーブの歪みを是正しなければならないという使命を明確にして、会社と継続して審議していくことを確認してきました。

今交渉は、申33号として申し入れた「夏季手当」に関する交渉であることは十分に承知していますが、申28号の趣旨説明でも「物事には順番がある」と申しあげましたように、夏季手当を議論するにあたって、申28号の趣旨説明時に述べた「エルダー制度」に関わる問題のみならず、夏季手当決定までの間に越えなければならない問題があることからすれば、申28号で議論した内容についても再度議論する必要性はあることも正しく認識していただいて「信義誠実」「労使対等」の原則に踏まえた交渉の実施と、その精神の履行を求めますので、誠意ある交渉と回答を冒頭ですぐ要請しておきたいと思ひます。

本日は、申28号で諸情勢を述べていることも踏まえて、簡潔に「夏季手当」に対する輸送サービス労組の考え方を述べますが、その前提として、申33号要求を提出するにあたっては、先ほども述べましたように3月1日の「2025春の大集会」で、参加した571名の組合員と、職場で安全を最優先して日々の業務に向き合う“すべての仲間”の総意として「申33号の提出を確認している」という異例の対応の重さを理解していただきたいと思ひます。その重さとは、会社が執拗に労働組合に「要請」と言いつつ「強制」し続けた「新賃金と夏季手当の同時検討」という問題

があったからに他なりませんので、その重さを理解していただきたいと思います。

2月28日に行った申28号第2回交渉において、輸送サービス労組が指摘した会社からの通知書について、(1) 文書通知を行った理由を、昨年に引き続き同時検討の必要性を理解していただくために丁寧な対応との考えから行ったもの(2) 労使双方の問題意識の齟齬が生じたことの原因を重く受け止めて会社としては本意ではないこと(3) 今後、労使間協議など、議論の場を閉ざすことなくコミュニケーションを図る重要性をより意識した対応に努めていくと述べられておりました。そのことについては、輸送サービス労組としても重く受け止めています。しかし、そのように述べるならば、何故あのような文章表現を伴う通知書になってしまうのか理解に苦しんでいることも事実として残っています。特に、「会社は、夏季手当についての申し入れの有無にかかわらず、例年のスケジュールも踏まえ、本日以降、団体交渉の日程調整を行い、来週より新賃金・夏季手当の具体的な議論を行い、一定の時期に新賃金と夏季手当について判断し、会社の見解を示す考えであることを、改めてお伝えする」とそのように記載されておりますが、団体交渉権を蔑ろにして、一方的かつ労働組合の対応を強要する内容は、輸送サービス労組の運動方針に不当にも介入する「支配介入」の不当労働行為以外の何物でもないからです。そして、労働組合活動への権利を侵害し、支配介入の不当労働行為を行った事実は決して消えることはないからです。

輸送サービス労組は、組合員の利益を守ることを第一に結成した労働組合です。組合員の権利をも侵害する行為は決して認めることはできません。したがって、会社がおこなった不当労働行為へ厳重に抗議すると共に、健全な労使関係を構築するために「通知書」の発出を集会参加者の総意をもって決定しています。誤解のないように申し上げておきたいと思いますが、3月2日付の輸送サービス労組が提出した「通知書」は、会社の「通知書」の内容に関する議論をぶり返すことを目的にはしていません。組合員の生活を豊かにし、真の笑顔と活気あふれる職場を創造する

ために、労使が真摯に向き合うための重要性を再認識するためのものでもありますので、この通知書に込められた意味を正しく理解していただき、以降の交渉での協議を真摯に対応していただくことを要請したいと思います。

～JR東日本の企業ガバナンスは崩壊し、
企業価値の低下を招いている！
今こそ健全な企業文化の創造が必要だ～

改めて、申33号「2025年度夏季手当の支給に関する申し入れ」について、輸送サービス労組の考え方を述べます。要求は、「真の笑顔と活気あふれる職場」を創造するために、基準内賃金の「3.3ヶ月分」、エルダー組合員にあっては基本賃金の「3.3ヶ月分」の支給を求めるといって交渉をさせていただきたいと思います。

話がズれていると思うかも知れませんが、輸送サービス労組としては重要な問題であると思っていますので、少し視点を変えながら考え方を述べたいと思います。輸送サービス労組は、フジテレビの企業ガバナンスが社会問題化して以降、改めて「企業統治」とは何かを学び、JR東日本のガバナンス体制がどのようなになっているのかを考えてきました。喜勢社長は、就任以来「四方よしの経営」という①「お客さま・地域の皆さま」②「株主・投資家の皆さま」③「グループで働く社員や家族の幸福」というステークホルダーへの利益還元とともに、④「次なる成長」に向けた投資も含めた利益還元を目指すことを表明しています。輸送サービス労組として、この「四方よし」という考え方のもとに、利益配分が適正に行われるのであれば異論はありません。

しかし、昨今のJR東日本を取り巻く環境や情勢を見るにつけ「本当にJR東日本は大丈夫なのか」と不安を抱くことが増えています。その不安とはJR東日本の信頼が日に日に失われていると実感するからです。それは、昨年9月の「輪軸圧入データの改ざん」から始まり、今年2月の「モーターの不正検査」、そして昨日にはアトシのJREポイントの

運営費用を巡る「独占禁止法違反」への警告など、社会から大きな批判を受ける事態が連続していることにあります。昨年の圧入データの改ざんを巡っては、渡利副社長がけん責処分を受けたことも報じられています。それでもけん責処分では軽いとも指摘がされています。ここにJR東日本の企業ガバナンスの問題が存在していると思っています。

企業ガバナンスに最も重要な事は、透明性のある企業経営がおこなわれているか否かです。その場合、不正がおこなわれてしまう企業文化のあり方は是正されなければならないと思っています。不正の放置は組織を腐敗させるということは言うまでもないことです。不正が発覚しても「見て見ぬふり」の文化が作られ、その先には、週刊文春に報じられた紹興酒問題に対する批判が未だ根強いように「上層部の不正は許される」という意識が生み出されてしまうことに大きな問題を持っています。そして、組織内の倫理観は崩壊し、不正がドミノ倒しのように拡大する。このことによって、会社の信頼が著しく低下し、存続さえも危ぶまれる状況に陥ると一般的には言われています。

福島県塙町の広報紙に、水戸支社の水郡線統括センター社員が紹介される記事が会社の判断によって急遽ボツになったという話があります。職場と塙町が進めてきた広報紙作成に対して、広報紙への掲載取りやめが電話のみで話がされ、準備を進めてきた塙町からのJR東日本への信頼は一瞬にして失われたと聞いています。これが今のJR東日本の姿であり、これは企業倫理・ガバナンスにかかわる大きな問題だと認識しています。

その他にも、京葉線のダイヤ改正問題や窓口廃止凍結と復活など、すでに手を打った案件はあるものの、往復乗車券や青春18きっぷ見直し、週末パス廃止や1ヵ月前の前売り販売中止など、その対応に苦慮する現場があることもご理解いただいていると思いますが、そのほとんどが利用者からの理解が得られずにいるものだと認識しています。また、職場では未だにハラスメントが横行し、圧倒的に不足する要員実態の中で時間外労働・休日出勤が増加し続けるなど、健全な企業経営とは思えない職場実態が作られ続けています。

先ほど述べた不正行為には、その不正を行った当事者の責任が追及されることがほとんどですが、その不正の背後に潜んでいる問題に目を向けることも重要だと思います。そして、そこには運営する企業としての問題が存在し、その解決を実現することこそが企業の責任だとも思っています。

最近、様々な職場がJR西日本の職場との交流を行っています。交流内容は様々ですが、今のJR東日本の職場実態に対して「福知山線事故前のJR西日本のようだ」と指摘されていると聞きます。思い返せば、「稼ぐ」ことが至上命題化されていた中で、安全投資にも踏み込んだコスト削減が優先され、その結果としてあの悲惨な事故を起こしてしまった教訓は、私たちは忘れてはならないと思います。その意味からして、私たちの目の前にある様々な問題は企業文化そのものであり、健全な企業文化の創造なしに、働く者の幸福は実現し得ない。これが企業ガバナンスの根底にある問題です。「四方よしの経営」とは、聞こえは良いかも知れませんが、しかしその実態は、お客さまや地域の皆様、社員は置き去りにされ、ステークホルダーの利益が置き去りにされていると思えてなりません。逆に優先されているのは「株主」「投資家」としか思えず、JR東日本の役員報酬と社員の平均年収の報酬格差も5.6倍にまでなっていますが、年々増え続ける役員報酬もまた、苦勞し働く社員からは理解できないものになっています。真面目に働く私たちの仲間たちを騙すべきではないと強く申し上げたいと思います。

それは、2月28日にプレスされている「2026年度採用計画」についても同様に言うことです。このプレスでは、2026年度採用から「海外戦略職」の新設のほかに、「エリア職」を「地域総合職」に改めるとされています。これまで鉄道事業採用、プロフェッショナル採用、エリア職と名称を変えながら一般職の採用がおこなわれてきました。そしてここに来て、地域総合職という名称の変更が意味するものは何か、その目的は不明確なままです。しかし、総合職という言葉を使えば聞こえは良いかも知れませんが、実際には賃金体系も変更されない中では、「県単位をベ

ースとしつつ、幅広いエリアや多様な業務でも活躍できるコース」とあるように、働き方のみならず働く箇所でさえ曖昧にされ、一方では会社が求めるキャリアビジョンを描かせつつ、その行く先は先細りになるという不安さえ感じてしまいます。転勤を好まない傾向にある世代に対して、離職防止の観点も踏まえた名称変更とも捉えることはできませんが、「その前に、希望など一切関係なく、働きがいも置き去りにするジョブローテーションを何とかしろ！」と声を大にして言いたいと思います。この名称変更から展開されている「県単位」という言葉からも、喜勢社長の年始の挨拶で触れられている今後の組織再編の一端も垣間見えますが、都合よく社員を利用し、企業利益のために誤魔化し「承認欲求」という精神状態をも逆手に取る会社の手法は、決して誰も幸福にはできないと思えてなりません。ましてや、そのような経営手法からは、明るい未来など想像することもできないという感情は、決して輸送サービス労組だけが感じるものでもなくなると思います。

～コロナ禍から積み残した労働条件向上の課題を解決し、「四方よし」の経営と「社員・家族の幸福」を実現すべきだ!～

企業経営とは何においても「健全」であるべきです。いま職場では何が起きているのか。日々JR東日本を利用する方々は、何を思い、どのような鉄道や地域交通を望んでいるのか。経営陣の皆さんは、その生の現場に立って、見て、行動することが問われていると思います。今回、申33号で求めた夏季手当「3.3カ月分」は、職場が求める声の一部です。その意味で、申28号では「コロナ禍から今日まで積み残した労働条件向上の課題を解決する時」という考えを述べましたが、さらには職場で日々感じている「忙しさ」と「手応え」が数値として表れているとも申し上げてきています。これを「四方よし」を掛け声にとどめるのではなく、実行に移すときが今だと思います。それが社員のエンゲージメントを高めることに繋がり、JR東日本のサステナブルな経営に直結すると思います。そして、何よりもJR東日本の企業ガバナンスを

確立することを可能にするとも言えます。それが、働く者に対する評価としての夏季手当になっていくと思います。是非、その責任を果たしていただきたいと思います。

そのような問題意識を踏まえて、夏季手当の団体交渉を以降進めてまいりたいと思います。結論を急ぐのではなく、顕在化する問題をも乗り越えるための労使議論を積み重ね、全てのステークホルダーの利益を実現するための議論を要請します。したがって、今申し入れに対する回答を2025年3月12日までに行うことを求め、支払いについては2025年6月27日までとすることを要求します。先日も申し上げたように、私たちが職場の声から作り上げた要求に真摯に向き合っていたら、コロナ禍から今日まで積み残した労働条件向上の課題を解決する時だという認識も改めて持っていて、十分に存在する経営体力を背景にして、夏季手当の満額回答を要請したいと思います。そのような輸送サービス労組の考えをお伝えさせていただいて、趣旨説明に基づく考え方の一端を述べて終わります。

