



10月21日、国会で行われた首班指名選挙で、自民党の高市早苗総裁が第104代内閣総理大臣に選出され、日本の憲政史上初の女性首相が誕生しました。高市首相は就任後の記者会見で「強い日本経済をつくり上げ、外交安全保障で日本の国益を守り抜く」と強調しましたが、7月の参議院選挙での大敗で衆参ともに少数与党という現実から、野党との協力なしに予算や法律を成立させることは難しく、以前先行き不透明な政権運営が続きます。

高市首相が自民党総裁への就任時のあいさつで「私自身もワークライフバランスという言葉捨てます。働いて、働いて、働いて、働いて、働いてまいます」と述べたことは記憶に新しいことです。その言葉を体現するものではないかも知れませんが、上野厚生労働大臣へ「心身の健康維持と従業員の選択を前提にした労働時間規制緩和の検討」を指示しました。労働基準法改正に向けて検討している労働政策審議会分科会において経団連の委員は「時宜にかなったもの」として、厚労省に対し「早期に検討をお願いしたい」と発言しています。「従業員の選択を前提」にするとは言え、自らの評価を気にするあまり、上司の指示に従わざるを得ず、事実上の強制となってしまう危険性が拭えません。まさに2015年に大手広告代理店電通の新入社員が、過重労働を苦にして自死したことを機に2019年から始まった「働き方改革」に逆行する流れが続くられようとしています。

政府が10月28日に閣議決定した2025年版「過労死等防止対策白書」によると、精神障害による労災請求件数は、2010年度の1181件から2024年度の3780件にまで増加し、認定件数も2024年度は2010年度の3倍以上となる1055件で初めて1000件を上回りました。このことから、依然として過重な労働が原因で病気になる人が増え続けている労働現場の過酷な実態が明らかになりました。命と健康を奪う仕事はあってはなりません。働く人の命と健康を第一に考えた労働環境と労働条件へ改善していくために声を上げ続けることが労働組合の社会的使命と責務です。

労働組合しかできない要求と団体交渉に全ての職場の英知を結集し 「基準額3.5ヶ月分+10万円」満額回答に向けて起ち上がろう！

輸送サービス労組は「25年度年末手当等に関する申し入れ」を提出し、年末手当をはじめとする要求の満額回答を実現するために団体交渉を鋭意行っています。今回の要求の大きな特徴は、これまでの基準内賃金を基礎とした月数を要求するだけでなく「労働条件に関する協約第371条(支給額)」に明記されている「基準額」については交渉して決定する」との考え方にに基づき、算出基礎となる基準額を含めた要求を行っていることです。

会社が提案した新しい人事・賃金制度では、現在の基準内賃金を役割遂行手当へ変えることが謳われ、これまでの基準内賃金の考えから性質が異なるものへと変えられようとしています。輸送サービス労組は組合員の生活と利益を守るために、会社との間で締結している「労働条件に関する協約」に基づき、基準額を算出基礎とした3.5ヶ月分に、2025年3月期決算における業績結果が夏季手当に適正に反映されていないことを踏まえ、心豊かな生活を実現するために全社員(エルダー社員含む)に一律10万円の支給を求めています。

JR東日本は10月30日に「2026年3月期第2四半期決算」を発表しました。連結の全てのセグメントで増収を計上し、通期業績予想を上方修正しました。そのなかで、純利益は前期比5.7%増となる2,370億円を見込んでいます。第2四半期における単体での営業収益1兆756億円は、過去最高の2019年度に次ぐ2番目の好決算です。この数値へと結果できたのは、職場で汗し、踏ん張り抜いてきた並々ならぬ組合員の努力と奮闘があったことは紛れもない事実です。一方で、2025年3月期決算における営業収益2兆776億円に対する人件費は4,062億円と、売上人件費率は過去最低の19.55%に抑えられ、業績反映の要素をもった期末手当からも会社は収益増に対する組合員の奮闘を正當に評価し真つ當に還元することは至極当然のことです。もう先行き不透明の言葉は通用しません。私たちは決して騙されません。職場の隅々までの議論を通じて体制をつくり上げ、年末手当要求の「3.5ヶ月分+10万円」の満額回答を勝ち取ろう！全ての職場から声を上げ、起ち上がろう！

10/31 人事・賃金制度 修正提案される

【修正された提案内容の要旨】

- ① 業務手当 支給対象を全社員に
- ② 通勤手当 支給対象を1km超〜に
- ③ 日直・宿直手当 増額
- ④ 年末年始手当 超勤との併給に
- ⑤ 子ども手当16歳未満支給要件の修正
- ⑥ 遠距離異動手当 対象を発令「等」に

JR東日本会社は、修正提案について「組織再編の趣旨・目的について検討する中で社員の活躍・成長をさらに後押しする必要から…」と述べています。しかし、労働組合との団体交渉(解明交渉等)を放置し続けておきながら、一方的に修正提案を行うことは、憲法28条に保障されている労働組合(団結権)および団体交渉(団体交渉権)を軽視していると言わざるを得ません。さらに労使間の取扱いに関する協約を反故にしていることから、企業のコンプライアンス遵守の観点からも容認できません。

安全・輸送サービスの低下、
働きがいとモチベーションの上がらない人事賃金制度反対！
鉄道業にふさわしい人事賃金制度について考える

10・20 新宿支部フォーラム開催！



10月20日、新宿支部は支部独自でフォーラムを開催しました。開催に向けては、実行委員会を立ち上げ、各分会の代表者と会社施策で目指されていることや職場の現実、職場運動の報告などを共有し、議論を重ねてきました。すでに職場では「あきらめ感」「閉塞感」が蔓延していることから、組合員の声を掴み、運動をつくり出すために、事前にアンケートを取り組みました。約1ヶ月の短い期間で記述式が多かったにも関わらず、仲間の奮闘により、組合員の97.1%(498名)に加え、組合員以外の社員からも多くの回答を得られました。

フォーラムの全体討論では、アンケートを通じた職場運動の成果や、組合員の声に基づく職種毎の特殊性や賃金のあり方が発言されました。さらには「他の職場の意見が聞けて良かった」「アンケートの回収・集計が大変だったけど良かった」「良かった」「あきらめていました」「がたがたしています」などの感想が出されました。これまでのたたかいは基礎に、各分会からの基本要

求づくりを貫徹し、本部交渉を後押ししていきます。(新宿支部発)

会社回答「検討中・調整中」乱発 回答のごまかしを許さない！

労働条件(業務量・業務内容)の明示が不十分 労働局への是正申告など活用し問題解決を図る

中央本部は「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」施策に対し、申3号解明申し入れを行い、6期日にわたって交渉を行ったにもかかわらず、回答の多くは「検討中・調整中」と繰り返されました。そもそも本交渉の趣旨は、施策の全容を明らかにした上で、基本交渉で労使双方が建設的な議論を行うことを目的にしています。そのため解明交渉で施策の内容が明らかにならないことは、組合員の利益を大きく損なうことにつながります。

特に、組織再編に伴う事業本部における業務量と業務内容、すなわち要員算出の基礎となる考えが示されないことや、事業場の在り方について関係省庁との調整がつかないまま施策が実施される恐れがあります。これら労働条件に関わる事柄が未だ不明の状況は、当然にも看過できないことから、労働局への是正申告を活用するなど、あらゆる手段を講じて問題解決を図っていきます。

《検討中・調整中と明らかにならなかった事項》

- ◆ 訓練センターの活用…規模や教育内容は調整中
- ◆ 車両センターの呼称…各事業本部が決定する

《内容が不十分・認識が一致しなかった事項》

- ◆ 業務量について
事業本部として一括して示す。系統ごとには示さない
▷ 支社から事業本部に移管される業務量は曖昧なまま
- ◆ 在勤地発令について
管理者がコミュニケーションを取るが勤務表で確認する
▷ 勤務表を見るまで在勤地不明は心理的安全性を脅かす
- ◆ 人事勤労ユニットについて
6事業本部設置で重複業務を無くしスピーディーになる
▷ 6事業本部に集約する業務も明確な根拠も不明なまま
- ◆ 安全管理体制について
本社安企が責任を持つて事象のデータベース化を行う
▷ 現行でも事象の共有も不十分