



2025年11月10日(月)

第69号

月1回発行/1部20円
(組合員の購読料は組合費に含む)

〒135-0044 東京都江東区越中島 3-5-10
TEL 03-6458-5603 FAX 03-6458-5605
http://jtsu-e.com union@jtsu-e.com
発行人 佐々木 宏充 編集人 坂元 隆史

会社は申3号交渉で、多くの申し入れ事項に対し「検討中・調整中」との回答を繰り返しました。特に「各事業本部の単位で出面数を示す」との回答については、この間の交渉で「乗務員、駅、車両、設備に関してはこれまで同様に示す」としていた回答を翻したものであり、従前の交渉から後退させました。さらに、各事業本部単位での出面数の基礎となる業務内容や業務量を明確に示すべきところ、本社や現本部・支社の業務を事業本部に移管するなど所掌する業務を示すことはありませんでした。また、非現業機関は非定型業務であることを理由に、それらの明言を避け続けています。組合員・社員1人ひとりの働き方の根幹に関わる内容を曖昧にしたまま施策を進めることは、容認できません。

職場を見渡せば、適正な要員配置がなされた労働時間管理が行われているとは言いがたい。難く、時間外労働や休日出勤が常態化し、疲弊感が漂っているのが実態です。業務内容、業務量は要員算出に当たる基礎的要素であり、組合員の労働条件に関わる重要な事柄であることから、曖昧な回答の是正なくして説明交渉の整理には至りません。

JR東日本の誠実交渉義務違反 東京都労働委員会へ あっせん申請を行う！

10月29日、中央本部は^{※1}申3号交渉において、JR東日本会社が多くの上申し入れ事項に対して「検討中・調整中」と繰り返し回答を行う不誠実団体交渉＝不当労働行為に対し、労使間の議論に基づく自主的努力をもって解決が見出せないことから、東京都労働委員会（以下、都労委という）へ「あっせん」を申請し仲裁を求めました。なお、このあっせん申請は同日13時30分に都労委に受理されました。

あっせん申請を行うに至るまでの
団体交渉で明らかになった会社の本質

会社は申3号交渉と前後して、現在エルダー社員制度の適用を受け、2026年4月以降に65歳を迎えるエルダー組合員に対し、提案を踏まえた労使議論中であることから労使合意には至っていない「セカンドキャリアスタッフ制度」に関わる希望聴取のための個人面談を強行しました。セカンドキャリアスタッフ制度については、^{※2}申4号交渉において「国鉄改革を担いJR東日本の礎を築いてきた先達に対する敬意と感謝を持ち、労働する意欲と能力に応じて働き続けられる制度を確立すること」を労使の共通認識としてきましたが、面談の強行によって反故にされています。さらに会社は、^{※3}申7号交渉では「セカンドキャリアスタッフ制度は提案した時点で制度として確立している」と居直り、制度運用にあたり労使合意を図る考えが一切ない姿勢に終始しました。これらの行為は、労使間の取扱いに関する協約を蔑ろにし、憲法で保障される団体交渉権を否定するものです。

労働条件の基礎的事項である
業務内容・業務移管に基づく業務量算出等を
一切明確にしない異常事態

会社は申3号交渉で、多くの申し入れ事項に対し「検討中・調整中」との回答を繰り返しました。特に「各事業本部の単位で出面数を示す」との回答については、この間の交渉で「乗務員、駅、車両、設備に関してはこれまで同様に示す」としていた回答を翻したものであり、従前の交渉から後退させました。さらに、各事業本部単位での出面数の基礎となる業務内容や業務量を明確に示すべきところ、本社や現本部・支社の業務を事業本部に移管するなど所掌する業務を示すことはありませんでした。また、非現業機関は非定型業務であることを理由に、それらの明言を避け続けています。組合員・社員1人ひとりの働き方の根幹に関わる内容を曖昧にしたまま施策を進めることは、容認できません。

説明交渉は基本交渉に向けて
組合員の利益を守るために重要

あっせん申請に至っている申3号交渉は、あくまでも「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた組織と働き方について」施策における組織再編に係る説明申し入れです。説明の趣旨は、基本交渉時に労使双方が建設的な議論を行うために施策の全容を明らかにすることが目的です。施策を提案・実施する会社は、施策内容の詳細をつまびらかに明らかにし、施策を担う組合員・社員に理解と納得を得られるよう組合側へ真摯に回答をしなければなりません。中央本部は、組合員の施策に対する不安や疑念等を払拭することを目的に、施策の全容が説明できない状態が続くことを回避するため、再三にわたって会社へ回答を示すよう求めています。しかし、真摯に対応しない会社の姿勢からは、誠意さえも感じない様態です。

労使間の議論に基づく自主的努力をもって解決ができない現状から、速やかに都労委の仲裁であっせん申請に基づく議論を早急に行うべきです。

年月日	経過
2025年5月7日	「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」会社より提案を受ける
5月7日	「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」プレスリリース
5月8日	申第38号「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」に関する第一次説明申し入れ 提出
5月26日	申第38号 団体交渉 第1回
6月6日	申第38号 団体交渉 第2回
6月12日	申第38号 団体交渉 第3回
7月18日	申第3号「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」における「組織再編」に関する申し入れ 提出
8月21日	申第3号 団体交渉 第1回 会社に対して誠実交渉義務を果たすように求める「ご通知」を手交（1回目）
8月26日	申第3号 団体交渉 第2回
9月1日	申第3号 団体交渉 第3回
9月4日	申第3号 団体交渉 第4回
9月24日	会社に対して誠実交渉義務を果たすように求める「ご通知」を手交（2回目）
10月6日	申第7号 団体交渉
10月20日	申第3号 団体交渉 第5回
10月23日	申第3号 団体交渉 第6回
10月27日	会社に対して東京都労働委員会にあっせん申請を行う旨の「通告書」を手交
10月31日	人材戦略部長名で本人第761号JTSU-E申第3号「『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』における『組織再編』に関する申し入れ」についてと題する文書を受領する (都労委へのあっせん申請の取り扱い如何に関わらず交渉を行いたい旨の内容)
11月4日	会社に対して本人第761号への見解およびあっせん申請に真摯に応じることを求める「通知書」を手交（2回目）

- ※1 申第3号「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた組織と働き方について」における「組織再編」に関する申し入れ団体交渉
- ※2 申第4号「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた組織と働き方について」における「セカンドキャリアスタッフ」の募集に見られる不誠実対応を是正し、建設的な労使議論に踏まえた施策実施を求める緊急申し入れ
- ※3 申第7号「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた組織と働き方について」における「セカンドキャリアスタッフ」の実施にあたり、高年齢者雇用の意欲と能力に応じて安全で安心して働き続けられる環境の整備を求める緊急申し入れ

▼5月7日に提案された「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた組織と働き方について」で、課題となっていた「65歳定年制の実現」「55歳以降の定期昇給実施（能力昇級）」「第二基本給の廃止」が示されたことは、この間要求し続けたことの成果だ。▼「セカンドキャリアスタッフ制度」も制度自体は進めていくべきだが、労使での合意形成が図られないなか、対象者への面談が始まっていることは容認できない。▼エルダーの先輩から話を聞く機会があったが「エルダー社員制度での出向先には人がいないと聞くが、その本質に迫っていないのではないのか」という話だった。エルダー社員制度の目的は「グループ一体となった業務執行体制の構築を推進しながら、社員の持つノウハウ等を活用し、人材育成技術継承を進めること」だが、現実には社員が定着せず、人材育成が進まない。さらにJR東日本からの天下り管理者ばかりで、エルダー社員制度が実質的に無くなっている現実だ。▼エルダー社員制度や「セカンドキャリアスタッフ制度」は現役世代にも関わる制度だ。会社の都合ばかりで施策を進められては、労働者は虐げられる。私たちは、職場と地域に根ざした運動を通じて、企業変革と社会変革の同時実現をめざしていこう。(K・W)





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、働いて」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19.5%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！

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。

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」「良かった」「あきらめていました」「良かった」「あきらめていました」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)

《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っ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