

今こそ輸送サービス労組への “最大結集”を呼び掛け

鉄道業に相応しい組織体制と人事・賃金制度の実現を!!

「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」 5月7日に提案を受ける

5月7日、輸送サービス労組は会社から「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」と題する提案を受けました。提案内容は、喜勢陽一社長が2025年新年のあいさつで「お客さま第一線の職場、本部・支社・本社の組織再編をさらに進める」「社員一人ひとりの活躍意欲と力を仕事を通じて最大限発揮できるよう、勤務制度を含めた人事賃金制度の総合的な改正の検討に着手していきます」と述べたことを踏まえ示されたものです。

提案内容は大きく2つに分けられ、これまでの仕事・組織の枠組みにとらわれることなく経営環境の変化に機敏に対応し、新しい仕事の仕組みを構築するための『組織の見直し』と、組織の見直しを基盤として、社員の成長をグループの成長の原動力として成長の好循環を通じて新グループ経営ビジョンを達成し、JR東日本グループが持続的に成長する志の高い企業グループとなるための『人事・賃金制度の見直し』とされています。



またもや大規模な組織再編・・・2本部 10 支社から 36 事業本部へ

提案内容 組織の見直し (抜粋)

- ▶ 事業本部の設置
現行の本部・支社を見直し、現業機関と企画部門を融合した「事業本部」を設置する。
- ▶ 本社の見直し
本社内部組織を①グループ戦略部門 ②事業執行部門に見直すとともに、本社および地方機関の附属機関、新幹線統括本部、一部の地方機関を見直す。
- ▶ 実施期日
令和8年7月1日
- これまでの2本部 10 支社体制から 36 事業本部体制にし、より細やかで小回りの利く運営を目指す。
- 第一線の職場と企画部門が融合した組織とし、より一層スピーディーな事業運営を実現するとともに、社員の活躍フィールドを拡大する。
- 事業本部は地域の顔としての役割を担う。
- (総合) 車両センターについては、所在している事業本部の所属とする。

《輸送サービス労組の主張・問題意識》

- ◇ 今回の組織再編はどのような目的で実施するのか。
- ◇ 2本部 10 支社体制を 36 事業本部体制にする根拠は何か。
- ◇ この間もお客さまに近いところで価値創造ということで、施策を進めてきた。統括センター化の成果と課題は何か。
- ◇ 労働基準法令における事業場の考え方はどうなるのか。

《会社の認識は…》

- ✓ 新時代を築き高みを目指していくにあたり「融合と連携」を加速していくための組織再編である。新時代とは①社会課題解決への貢献 ②感動の創造、ステークホルダーの期待や潜在的なニーズに応えていくこと。事業本部に求められるのは「マーケットイン」の考えだ。
- ✓ 生活圏や商圏、当社グループのご利用状況のほか、都県や市区町村との関り、社員の活躍フィールドの拡大などを見据えている。36 事業本部は地域の顔であり、機能の違いはあるが同列だ。
- ✓ 現場第一線で取り組めることが増えたのが統括センター化の成果だ。事業本部とすることでよりスピーディーに取り組んでいける。
- ✓ 事業場の考えについては、新たな組織となるので慎重に検討し、関係する行政機関と相談している。統括センターはなくなることから、どのような形がいいかフラットな視点で考えている。これまでの支社の考えを蔑ろにするつもりはない。

提案時の主なやりとり

経営のパートナーだけでなく 経営のチェック機能を果たし ディーセントワーク※を みんなで実現していこう!

※ 働きがいのある人間らしい仕事のこと。国際労働機関ILOの提唱する「自由」「公平」「安全」と「人間としての尊厳」を条件とした、全ての人のための生産的な仕事をいう。

提案を受け、速やかに申38号第一次解明申し入れを行う!

申し入れの詳細は
右記の二次元コードより



JR東日本グループが持続的成長を遂げるためには「人財」への積極的な投資が不可欠です。その基盤には、鉄道事業者としての使命である「安全」「いのち」を絶対の価値基準とし、「現場第一」の健全な職場運営が重要になります。JR東日本グループの強みは、個々人の能力をチームワークでより高いものにつくりあげることができることです。チームワークで成り立つ技術集積型産業では、業務経験を重視し、知識・技術の習得に対する正当な評価は必然です。成長意欲や成果に主眼が置かれた成果評価型の賃金体系が構築されることは、チームワークの安全が崩れてしまうという懸念を抱かざるを得ず、過度な競争が持ち込まれる職場は、組合員が安心して働き続けられるものではありません。心豊かな心を浸透させることができる制度こそが、鉄道安全と労働安全に寄与するものであることから、輸送サービス労組は5月8日に申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」に関する第一次解明申し入れを提出しました。

職場では提案内容に対して多くの疑問や怒りの声があがっています。そして、将来への不安を抱いている仲間も多くいます。私たち輸送サービス労組は労働組合として、団体交渉を通じて不明な点を明らかにし、職場の声に基づく要求づくりを行い、そこからさらに会社と信義誠実に議論し、施策をつくり上げていくことができます。そのためには職場から鉄道業に相応しい人事・賃金制度について検討を深めていく必要があります。一方、会社は賃金に関して不安の声が日増しに大きくなっていることから、賃金のモデルを示した追加資料を公開しました。労働組合が申し入れを行っているにもかかわらず、速やかに団体交渉を開けない姿勢は労働組合軽視であり認めることはできません。

輸送サービス労組はJR東日本グループで働くすべての仲間の「安全」と「いのち」を守り、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を目指し、取り組みを推し進めていきます。大きな変化点に悲観することなく、経営のチェック機能を果たす輸送サービス労組への加入を今こそ、すべての仲間へ堂々と訴えかけていきたいと思います。

会社施策が「事故の引き金」の現状に警鐘を



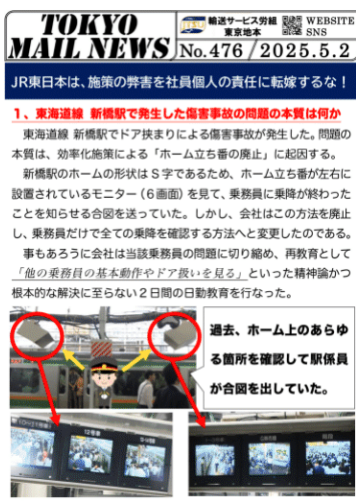
東京乗務分会

東海道線 新橋駅で発生した傷害事故を受け、「事故予防委員会」ならびに「緊急安全集会」を開催

4月17日、東海道線新橋駅にてドア挟みによる旅客の傷害事故が発生し、会社は当該車掌に対し2日間の日勤教育を行いました。この事故を受け、東京乗務分会は緊急安全集会を開催しました。新橋駅ホームはS字形状のため視認性が悪く、従来、ホーム立ち番である駅送担当が車掌に乗降が終わったことを知らせる合図を送ってドア扱いを行う方式が取られていました。しかし、会社はこの方式を廃止し、I・TV・S画面と目視による車掌の注意力のみの確認でドア扱いを行う方式へと変更しました。集会では「S字カーブのホームで見づらい、ドア挟まりの危険性がある」「今までは運が良かっただけ。またいつか起こる」といって、いよいよ「起こるべくして起きた事故」であることや「乗務員と旅客の申告が食い違っても、何かあれば日勤、乗務員のことを信用してない」と会社の姿勢を問う意見もあがりました。

この事象は、従来の方式で安全が確保されていた方式を会社の効率化施策によって「ホーム立ち番を廃止したことによって発生した事象であり、会社施策が安全性の低下をもた

そもそも、ホーム立ち番を廃止した施策の弊害であり、「安全軽視」の経営が招いた事象だ。乗務員の責任問題に切り縮める責任追及は認められない。事故原因の本質は効率化施策による「立ち番の廃止」



1、東海道線 新橋駅で発生した傷害事故の背景は何か
JR東日本は、施設の改善を社員個人の責任に転嫁するな!
東海道線 新橋駅でドア挟みによる傷害事故が発生した。問題の本質は、効率化施策による「ホーム立ち番の廃止」に起因する。新橋駅のホームの形状はS字であるため、ホーム立ち番が左右に設置されているモニター（6画面）を見て、乗務員に乗降が終わったことを知らせる合図を送っていた。しかし、会社はこの方法を廃止し、乗務員に一人で乗降を確認する負担を押し付けたのである。乗務員もあろうに会社は当該乗務員の責任に切り縮め、再教育として「乗務員の基本動作やドア扱い」を教える、といった軽微かつ根本的な解決に至らない2日間の日勤教育を行なった。

2、事故原因を乗務員の責任にしようとしたJR東日本
JR東日本では新橋山線脱線事故から「人はミスをするという前提」に立ち、安全をマネジメントするのが現在の考え方。ヒューマンエラーは「結果」であって「原因」ではない、と考え方を改めた。

3、原因究明でなく責任追及と隠蔽するJR東日本
JR東日本新橋山線脱線事故から20年が経過したが、JR東日本で行われた今回の日勤教育は、会社施策に起因した問題をすり替え、乗務員個人の責任に切り縮めた事故原因の隠蔽を繰り返している。乗務員個人に責任を押し付け、乗務員個人の責任に切り縮めた事故原因の隠蔽を繰り返している。乗務員個人の責任に切り縮めた事故原因の隠蔽を繰り返している。

福知山線脱線事故から20年、当時のJR西日本は「安全」よりも「稼」が第一の経営で、ミスをすれば個人の責任にされる「責任追及」の懲罰的な日勤教育が蔓延し、原因究明とは程遠い職場状況でした。今回の事象は明らかに会社施策の弊害がもたらした問題を、乗務員個人の責任に切り縮める手法であり、当時のJR西日本の経営を超えるJR東日本の経営姿勢は認められませんが、私たちは福知山線脱線事故を風化させず教訓化し、責任追及ではなく原因究明の企業風土を取り戻すために、「安全」を第一に施策の検証と事故予防の観点から議論をつくり出していくことを確認しました。(東京乗務分会発)

STOP! 企業倫理の逸脱 NO! 企業隠罪

第三者機関を活用した取り組み 不当労働行為救済申立て

- 水戸地本 組合役員不利益強制配転事件 (2023年3月13日提出)
次回、第9回期日は7月10日(木) 10時30分からの予定です。
- 東京地本 支配介入・不当配転・協約不履行事件 (2022年11月25日提出)
5月20日(火) 14時00分より第10回期日を開催。
次回、第11回期日は9月1日(月) 10時30分からの予定です。
- 東京地本 上野運輸区ラストラン不当処分事件 (2024年9月30日提出)
次回、第3回期日は7月3日(木) 13時30分からの予定です。
- 東京地本 労使議論形骸化・施策一方実施事件 (2025年3月13日提出)
5月20日(火)に第1回期日を開催。
次回、第2回期日は9月1日(月)の予定です。今後、支配介入・不当配転・協約不履行事件と合わせて調査を行っていきます。
- 八王子地本 組合員差別面談事件 (2023年1月18日提出)
次回、第12回期日は7月28日(月) 13時30分からの予定です。
組合員が審問に立ちます。

JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件

職場活動の規制を許さず、健全なJR東日本を実現しよう!

中央労働委員会第9回期日は6月16日(月) 10:15から開催され、組合員が審問に立ちます。

JTSU JTSU-E RAIL CLUB

本部レールクラブ

東武スペース貸切ツアー

【日時】 7月30日(水) 10時20分(北千住駅集合)

【行程】 北千住⇄東武日光(往復・スペース)

【予算】 7,000円(小児4,000円)

仲間と盛夏の旅路を満喫しよう!

申込みは各地本レールクラブ幹事まで【参加締切: 6月27日(金)】

🎉 レク・サークル 🎉 楽しい時間を仲間とシェア! 仲間との絆を深めよう!

5月19日 「東京地本第5回野球大会」 in大井町中央海浜公園野球場

▼25年5月、日本では物価高騰が続く、エネルギーや食品価格の上昇が家計を圧迫している。政府は低所得世帯向け給付金やガソリン補助金を実施し、日銀は金利を据え置いた。景気がなかなか上向かない中、JR東日本のGW期間の利用状況は対前年10%に増加している。好調な業績は私たちの現場の奮闘によって実現している。正当な還元を求めて声を上げ続けていくことが必要だ。▼JR東日本は新たな組織と働き方を提案し、さらなる改革を推し進めようとして、柔軟な働き方と業務の効率化に重きが置かれているようにだが安全性や労働条件の維持は重要だ。今こそ労働組合として現場労働を根拠とした提案力と労働者の安心感を守る交渉力、そしてそれらを下支えする組織力が肝要である。▼5月8日、輸送サービス労組は直ちに申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1次説明申し入れを提出した。説明交渉で明らかにになった現実を職場でさらに議論を深め、本堂の意味で「安全」をトランプライオリティに据えた真の鉄道会社としてつくつかえよう。決して悲観的かつ諦念することなく、労働組合らしく仲間と共に道を切り拓こう! (T・M)

最近2本の映画を観た。1本目は「アプレnteイス・ドナルド・トランプの創り方」という映画だ。フィクションではあるが、脚本を務めたのは長年トランプ大統領を取材してきた政治ジャーナリストである。驚いたのは公開のタイミングだが、大統領選直前という。弁護士のロイ・コーンを師事し、変貌していくトランプがロイの教えに成功への3つのルール「①常に攻撃 ②非を絶対認めない ③常に勝利を主張し負けを認めない」この教えを実行し、若きトランプが経済界でのし上がっていく姿がそこにはある。アメリカ・ファリストを掲げ国内外で影響を強める現在のトランプ政治そのものを表した作品だ。

2本目は対照的にドキュメンタリー映画「世界でいちばん貧しい大統領 愛と闘争の男 ホセ・ムヒカ」だ。5月13日、世界で一番貧しい大統領と言われた南米ウルグアイのホセ・ムヒカ元大統領が亡くなった。収入の9割を貧困層の環境改善のために寄付し、公邸には住まわず農場で暮らしながら公務についていた。かつてない手法を選ぶ政策に賛否はあるが、「一貫して貧困と格差社会の問題に向き合い」「無限の消費と発展を求める社会の人々を、地球を、疲弊させる。発展は幸福のためにならなければならない」とスピーチで述べている。未来を指し示す名言があるのでぜひ映画を見て欲しい。

2015年に国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)は「誰一人取り残さない」という理念のもと「持続可能な世界を実現する」ことを2030年のゴールとして提唱された。道半ばではあるが、17の達成すべき目標に対し、ロシアのウクライナ侵攻やパレスチナ問題をはじめ、アメリカの関税問題、さらには深刻な気候変動などの世界情勢に加えて、会社内で発生する多くの課題に対し、JTSUの綱領にあるように私たちは労働者視点で再度考え、行動していかないと未来は描けない。そのためにも利己主義よりも連帯意識を創り出すことが重要であるとトランプ大統領とホセ・ムヒカ元大統領を描いたそれぞれの映画や報道を通じて強く感じている。混沌とした社会情勢は当然にも私たちの生活にも影響を与える。

5月7日「JR東日本グループのさらなる飛躍

輸送サービス労組への結集を呼びかけ、安全と命を守り、ディーセントワーク実現のために 職場から議論を深めよう!

能力昇給は成長意欲や成果に主眼が置かれた成果評価型の賃金体系であり、それは「自分さえよければ」という考えに結びつき、結果として過度な競争が持ち込まれる懸念を誰もが感じているのではないだろうか。そして能力昇給の判断基準は「現場管理者による評価に重きが置かれているようだが、公平・公正な判断をする上で大事なことは信頼関係が前提である。多くの社員はそこにも危機感を抱いている。『自分さえよければ』『身を守るのに必死』という利己主義が蔓延した会社で、安全は果たしてトランプライオリティとなるのだろうか。

福知山線脱線事故から20年が経過した。今一度、事故の教訓と真誠に向き合わなくてはならないと考えるのは当時のJR西日本を超える体質がJR東日本でも現れているからだ。提案を受け5月8日、輸送サービス労組は直ちに第1次説明申し入れを行った。私たちは新たな施策の議論を通じ輸送サービス労組の旗の下への結集を堂々と呼びかけ、安全と命を守り、ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を実現させ、輸送サービス労働にふさわしい会社と職場を私たちの手で創造していこう!

2025 春闘 JTSU

申32号【JETS】物価高に負けない輸送サービス労働に相応しい「2025年度 賃金のベースアップ」の実施と、真の笑顔と活気あふれる職場を創造する申し入れ

4月25日 要結!

平均 約2,900円	平均 約7,900円
基本給・職能給いずれも4号俸の加算	基本給・職能給いずれも11号俸の加算

契約・パートタイマー等の基本賃金の改定		
契約社員	日額	300円増
パートタイマー等社員	時給	40円増
シニア社員 B/シニア社員 C	月額	6,400円増
特別契約社員		

「2025 JTSU春闘」交渉集約にあたっての中央本部見解

輸送サービス労組は「2025 JTSU春闘」と位置づけ、年功型賃金体系を堅持し、各施策等によって高められてきた労働の価値に相応しい賃金の実現を図り、未だ続く物価上昇に対して健康で文化的な心豊かな生活の実現を図ることの方針を掲げ、①「一律15,500円」のベースアップ ②定期昇給の完全実施 ③安全と生活設計が立てられる処遇改善に向け、団体交渉を精力的に取り組ましました。その結果、

< JR東日本 >
【定期昇給】昇給係数「4」の完全実施 (満55歳未満の社員、平均6,389円 平均1.78%)
【ベースアップ】基本給に所定昇給額の1.5倍の額及び4,000円を加える (平均13,782円 3.9%)
エルダー社員は、基本賃金に8,000円を加える
【夏季手当】基準内賃金の2.8ヶ月分 (平均支給額1,049,200円)

< JR東日本ステーションサービス >
【定期昇給】昇給係数「4」の完全実施 (定昇平均2,018円)
【ベースアップ】基本給に一律10,000円を加える (定昇・ベア総額平均12,018円)

< JR東日本運輸サービス >
【定期昇給】基本給4号俸 職能給4号俸の完全実施 (定昇平均2,900円)
【ベースアップ】特別加算として、基本給11号俸 職能給11号俸 (定昇・ベア総額平均10,800円)

の回答を受け、定期昇給の完全実施、過去最高水準のベアを実現した到達点を確認して妥結しました。この結果を勝ち取った根拠は、571名の仲間が結集した「2025春の大集会」が象徴するように、団結力と、すべての仲間と共に要求を実現する強い意思へと高めてきた組織力に他なりません。

JR東日本は、今や各グループ会社なくして存立しない企業体です。社会では「同一労働同一賃金」の導入が叫ばれ久しいですが、同一企業における不合理な待遇差の解消には至っていません。グループ会社の組合員からは、低賃金ゆえの困窮状況を打破し、心豊かな生活を求める悲痛な訴えが届けられています。

2025年3月期期末決算は、私たちの努力により好業績結果となりました。会社は「中長期的なキャッシュ・フロー経営の実現」として「個社からグループ」と、成長基盤への目線を切り替えました。今後、更なる組織再編が進められる現在、下方平準化による総額人件費の抑制にひた走することは許されません。

「JR東日本は何かおかしくなっていないか」と、内外から厳しい指摘が相次いでいます。安全への信頼が揺らぎ、また企業がバランサスが崩壊した経営体質に起因していると言えます。私たちは、このような危機的状況に目を背けず、安全第一の健全な企業を創造し、そして、賃金・生活を安定するべく「人への投資」「持続的成長」が図られるよう物言う労働組合としての責任を果たしていく決意です。

輸送サービス労組の「2025 JTSU春闘」は集約を迎えますが、JTSUに集うJRバス関東労働組合は、今なお春闘のたたかいを継続しています。組合要求ベア11,000円に対し「現基本給額に対し、4,000円を加えた額を新基本給額とする」とした未曾有の物価上昇に速く及ばない回答にとどまらず、ことあるうか会社交渉委員は、会社回答は限界を示したとしても、その根拠を明らかにせず「社員には職業選択の自由はある。私たちは経営幹部ではないからわからない、伝書鳩である」などの不誠実な対応に終始したので、本来、団体交渉で自主解決する努力を図るべきものですが、一向にその姿勢が見られないことから東京労働委員会に対して「あっせん申請」を行い、受理されました。輸送サービス労組は、JRバス関東労働組合と、真の笑顔と活気あふれる職場と共に、組合員の利益を守り抜くために立ち向かいます。

5月7日、新たな組織再編や勤務制度も含めた人事・賃金制度の見直しが提案されようとしています。どのような施策が示されようとも、そこには「働きがい」「生きがい」そして「こころの豊かさ」が実感できなければなりません。本部は、JTSUに結集する仲間と共に、組合員の利益を守り抜くために立ち向かいます。職場からの運動を巻き起こし、共にたたかおう!

2025年5月1日
JR東日本輸送サービス労働組合

「2025 JTSU春闘」交渉集約にあたっての中央本部見解を発出!

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」提案される私たち輸送サービス労組は

さらなる組織強化と広範な連帯をつくり出し

具体論を持って施策に向き合い、労組としての政策実現能力を発揮して働きがい・生きがい・心の豊かさが実感できる職場の実現を目指します!

2020年4月の施策実施から5年

社員の健康・働きがいを損なう施策に歯止めを!

「新たなジョブローテーション」撤廃に向けた6・7集会(仮称)

【日時】 2025年6月7日(土) 14:00~

【場所】 池上会館 本館集会室 (東急池上線池上駅より徒歩10分)

経験労働を軽視するばかりか、安全・サービスレベルの低下、社員・家族の幸福の実現からかけ離れた施策の撤廃を目指し、6・7集会に結集しよう!