



JR東日本輸送サービス労働組合

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

THE JTSU-E JOURNAL

2025年9月24日(水)

第67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

仲間と共に歩んだ5年の軌跡



全組合員参加の 分会大会を 各職場が開催!



すべての仲間と新たな10年を展望しよう!

【安全な職場風土に向けて】

安全性の低下が止まらない。業務を通じて安全性を向上させていこう。輸送のプロ、営業のプロが必要。転動してきた人が見習つたのに新人とベテランでは当然やり方を含めた違いがある。安心して一人前になれるようなフォローが必要。

規程上の問題がないとして、エンターテイメント性を謳って見学者にも訓練車両を運転させてしまっている。本社が訓練センターに来ることが多くなつた。イベントセンターにはしていない。

専門特化でも事故は減らない。死ななければ大丈夫が蔓延している。

【組織強化・拡大に向けて】

最近、のほほんとしてしまっている。5年前の悔しさを忘れず組織を強化し、拡大していくことが大切だ。

日々の会話の中で組合の話は受け入れられている。日常活動の必要性はもちろん、社友会や安全衛生委員会ではできないことを労働組合として要求としてあげていくことが必要だ。

労働者代表を私たちの手で送り込んできた。駅職場が複数存在するため、自職場の問題点を6点に絞って安全衛生委員会で審議した結果、6点すべて改善された。やはり労働者代表は私たちが送り出すことが大切だ。

【労働条件の向上に向けて】

「休日出勤2回で凄い」という生活が大変」と聞いた。あつてはならないことだ。

改札によって業務の繁閑が激しい。外国人からの問い合わせも多い。賃金上乗せはもちろん、インフォメーション

今後の運動の出発点! 分会大会で発せられた仲間の声

発信者
いしけん

▼9月7日、石破首相

は「アメリカの関税措置を巡る対応に区切りがついた」として、内閣総理大臣を辞任する意向を表明した。関税に関する一連の報道では「25%の関税を15%に引き下げる」と打ち出されており、あたかも交渉の成果で関税が下がったような好意的な印象を与えた。▼しかし、そもそも自動車に対する関税は2・5%であり、15%未満の製品も既存の関税率とあわせて一律で15%に上がる。その他、コメについては輸入割合を実質的に拡大するほか、アメリカに80兆円を投資するとしている。▼先の参議院選挙での与党自民党が敗因は、自民党の「政治とカネの問題」に加え、物価高などで生活に苦しむ国民の悲痛な訴えがあった。しかし、石破首相は「政治とカネの問題」を棚上げし、関税措置に大規模な投資をする形をとった。自民党の体質は一切変わらないなかでも、自民党総裁選が毎日のようにメディアをジャックしたことで、自民党の支持率は28%と抜きん出た。政治は無関心でも無関係ではいられない。私たちは真実を見抜く目と政治への行動が求められる。(A・S)

【今後の会社施策と向き合う】

新たな組織と働き方が提案されているが、訓練センターの位置付けが不明確だ。職場からの運動で明らかにさせていきたい。

今後の施策で都市手当がなくなり、地域別では3万5千円の差が出る。子供の教育費の問題があるので何とかして欲しい。他労組は提案II決定と文句は言うがたまたかわない。

転職をして市役所で清掃の仕事をしている。鉄道が好きなので地域から鉄道の有り方を考えていく。

今後、エルダー社員の退職でグループ会社は体制を維持できなくなる。派出は2年後に廃止になる。必要要員が確保できない。特に大宮支社内はエルダーもプロパーも不足している。

ガイドラインの改訂が行われるが、機能保全だけではなく全社員教育が必要。検査記録表は丸投げ、電子チェックリストは古いまま。管理者一人が担当なので不在だと仕事が進まない。

少数でも問題を発信していくこと、ダイヤ改正で日光線の増便を勝ち取ったこと、運動を通じて下野新聞との意見交換の開催、藤田議員との関係などを創り出してきた。小さなことから関わりをつくり職場活動にこだわる1年にしていこう。



映画『戦雲（いくさふむ）』を鑑賞した。この映画は『標的の村』『沖縄スパイ戦史』を手掛けた三上智恵監督が沖縄本島のみならず与那国島・宮古島・石垣島・奄美大島の島々を8年にわたる取材で、島々の現実と人々の暮らしや日米両政府の主導のもと、自衛隊ミサイル部隊の配備、弾薬庫の大増設、基地の地下化、そして全島民避難計画など、急速な軍事要塞化が進行しているリアルな現実を記録している。2022年には「台湾有事」を想定した大規模な日米共同軍事演習「キーン・ソード23」と安保三文書の内容で「九州から南西諸島を主戦場とし、最悪の場合報復攻撃の戦場になるもやむなし」という現地の人々の犠牲を事実上覚悟した防衛計画が暴露されている。しかし、その真の恐ろしさを読み解き、この問題を報じる本土のメディアは残念ながらほとんど存在しない。沖縄から日本全土に広がる戦雲の予兆に警鐘を鳴らし、沖縄の生きる人々の声を映し出し、戦争の記憶と平和の願いを問いつける渾身のドキュメンタリー映画となっている。そして三上智恵監督は、今の沖縄の現実と同時に3つの意識が大切だと訴えている。それは①戦争ができる国になってしまった。その現実を自覚すること②戦争の準備を着実に進めている現実を知ること③戦争は止められるということを私たちに訴えている。2025年9月19日「安全保障関連法」が成立してから10年を迎えた。「存立危機事態」を新設し、自衛隊による「集団的自衛権」の行使が可能となり「台湾有事」の際には、従来は米軍の後方支援までだったものが、日本が「戦争」に参加することを「法的」に可能とした。知らなかったでは済まされない。10年の歳月が経過したが、今もなお国会前では憲法9条を守る抗議の火は消えずにいる。問われているのは主権

現実を自覚し、現実を知り、全ての仲間と最後まで諦めず

安全で安心して働ける職場と社会を実現しよう！

者の私たちがどういう国にしたいのかを考え行動することだ。JR東日本で働く私たちは有事の際には戦争への協力が求められている。今沖縄で起きている現実や着実に進められている戦争の準備に無関心でも無関係でもない。私たちの選択と行動が今問われている。

産業能率大学総合研究所が今年度入社の新入社員を対象に実施した調査で、旧来の年功序列型の人事制度を望む声が成果主義的な人事制度を上回った。同研究所が1990年度から毎年実施している調査で「年功序列」を望む派が「成果主義」を望む派を上回る結果となったのは今回が初めてとなった。

理由としては「やりたいこと」よりも「働きやすさ」や「待遇面」を重視していること、『挑戦よりも』長く続けられる安心』を選択する傾向が結果に現れたと分析されている。「年功序列」への回帰を『意識の保守化』と見なす前に、若手・中堅が抱える将来の不安をどう解消し、成長機会と安心を両立させるかが企業の人材戦略や人材育成のアップデートのヒントになると問いかけています。5月に提案された「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方」について、現場では多くの不安と不満の声が渦巻いている。不透明な評価制度・各種手当の廃止と変更・働き方の変化など上げればきりが無い。現在、団体交渉を重ねているがJR東日本会社は『検討中・調整中』の回答を連発している。組合員の疑問や不安の声に対して真摯に向き合わず不誠実な姿勢が鮮明となった。今、各地方で分会大会を開催し多くの仲間が結集している。交渉で明らかになったJR東日本の会社姿勢を多くの仲間と意思統一し、この会社姿勢を是正させる体制を職場からつくり上げよう。そして私たちの要求実現に向け、更なる組織強化・拡大を実現し、安全で安心して働ける職場と社会を実現しよう！

命を脅かす事故・事象が後を絶たず連続発生

原因を特定し安全な鉄道の実現を

軌陸車油漏れ、軌陸車同士の追突、電力社員の感電事故といった命を脅かしかねない事故・事象が発生しています。鉄道の安全輸送実現のためには発生した事象そのものの問題性よりもなぜその事象が発生したのか、その原因を特定し再発防止に努めることが重要です。

安全で安心して利用できる輸送サービスの実現に向け、現場力の向上を担いながら、責任を果たす労働組合として「経営のチェック機能」を果たしていきたいと思います。

▼ 直近で発生した事故・事象

2025年	路線	事故・事象
8月22日	東北新幹線	軌陸車油漏れ
24日	東北新幹線	車両故障
25日	只見線	軌陸車同士の追突
9月2日	東北新幹線	電力社員感電
4日	中央線	御茶ノ水駅信号不正落下
5日	上越線	S L脱線

第三者機関を活用した取り組み 最終局面を迎える



2025年9月10日に中央労働委員会において「JR東日本パンフ配布処分事件」が結審しました。

これは就業時間前に更衣室で組合紹介のパンフレットを新入社員に配布したことが就業規則23条に抵触するとして組合員2名に嚴重注意処分を下したこと、及び社員のみなさんへを各箇所へ掲示したことが組合活動の萎縮を狙った不当労働行為であると東京都労働委員会へ申立てを行い2023年4月4日に①嚴重注意処分の取消 ②会社から組合に対する謝罪文の掲出とした命令が発出されました。その後の中労委での審問では一部だけでも双方が譲歩し労使関係正常化の道筋へと繋がられないか、和解を懇請してきましたがJR東日本の異常性が露わになっただけで一致は図られませんでした。

次回、命令となります。

現在、輸送サービス労組はパンフ配布処分事件以外にも第三者機関を活用し、会社の不当性を明らかにする取り組みを行っています。

■ 水戸地本【不当労働行為事件】2023年3月13日 提出

新たなジョブローテーション施策による異動（以下、ジョブ異動）で土浦運輸区から原ノ町運輸区へ強制配置転換を行われたことは組合活動への支障をきたすこと、またジョブアンケートを配布した行為に対して処分を出された事に対して救済を求めています。

現在は調査が進み、証人による審問へと進んでいます。

■ 東京地本【不当労働行為事件】2022年11月25日 提出

労使間協約の不履行、議事録未締結による団体交渉権の形骸化、輸送サービス労組組合員を狙い撃ちにした差別ジョブ異動、業務中に現場長が社友会会員と行った意見交換は中立保持義務違反である事への救済を求めています。また、差別異動に対して追加申し立てを行っています。

■ 東京地本【上野運輸区事件】2024年9月30日 提出

ジョブ異動に伴う組合員へのラストランのセレモニーをホーム上で行った組合員に処分を下したことに対する救済を求めています。調査において、会社はデタラメな発言を繰り返しており、組合が提出した証拠動画や録音に対し、反論が遅くなることをもって新たな証拠の提出に難色を示すなど、労使間の問題解決に向けているとは言い難い態度を見せています。

■ 東京地本【施策一方実施事件】2025年3月13日 提出

常磐線ワンマン運転実施に際し、ダイヤ改正の提案における1項目しか提案せず、労働条件変更に対する施策について組合側が詳細提案を求めても提案しなかったことは団体交渉権の形骸化であることから救済を求めています。

■ 八王子地本【八王子支社組合員差別事件】2023年1月18日 提出

現場長が聴覚障害をもつ社員に対して合理的配慮に欠ける人事運用を行い、組合脱退勧奨を行った件、管理者が個人面談の際に試験の可否に組合加入が影響していることを示唆したり「輸送サービス労組には逆風」と発言した不当労働行為の救済を求めています。調査では試験結果の発表に対し「書面で行われない」「可否の結果に対して詳細に説明がない」「処分を決める賞罰委員会が会社側のみで構成され、組合側など労働者側が不在である」などについて公益委員から会社に質問がされています。次回、11月19日11：30～結審となります。

第三者機関を活用した運動は会社の異常性・不当性・不透明性・密室性を明らかにし、組合が主張する内容について正当であることを補完する目的で行われています。会社の目的と狙いを明らかにし、正当な労働組合活動を職場から実践し、社員が安全で安心して働ける、お客さまがご利用頂ける会社を取り戻さなければなりません。

全ての第三者機関を活用した運動に勝利し、社員が不安なく働ける労働環境構築のため全組合員で組織強化・拡大に向けて取り組んでいきましょう。

5/7提案「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」

【申第3号】(2025年7月18日 申し入れ)
「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」に関する説明申し入れ

～交渉要旨～ 全4期日 延べ13時間8分

◆組織の再編について

～組織再編の目的～

- ▶ 「当たり前」を超えるとは、お客さま、地域、株主含めたすべての方々の期待を超える想像以上のサービスと感動を提供すること。
- ▶ 「新しい仕事の仕組みを築く」とは、地域により異なるニーズを把握し、スピード感を持って対応するため、現行の65統括センター・5営業統括センターを小回りが利く36事業本部とし、それぞれに権限を移管し運営していく。
- ▶ 「系統(駅、乗務員、施設・電気など)」という概念は残る。専門性をもって事業本部内で企画部門だけを担う社員もいる。
- ▶ 安全は当たり前であり、信頼の土台となるのは変わらない。究極の安全をめざすためには、リスクの目を摘んでいく。

～事業本部の体制～

- ▶ 事業本部の基本は県単位で設置。その他に商圈や生活圈、利用状況だけではなく、都県・市町村等の地域社会との関わりや社員の活躍フィールドの拡大等の観点から定めた。

～各事業本部が有する役割～

- ▶ 事業本部が経営単位になるため、各事業本部が業務執行していく。自ら差配できることが増えないと事業本部を発足させる意味がない。
- ▶ 鉄道オペレーションは当社の基盤であることから業務量は精査し必要な要員を確保する。企画業務の要員の考え方は難しいが必要な要員は確保していく。
- ▶ 車両センターは、集約してきた車両ネットワークを活かし、メンテナンス標準化などの情報共有や踏切事故防止キャンペーンなどの地域課題の解決ができるように、所在する事業本部に所属する。
- ▶ 施設・電気部門は、現行の本部・支社が所在する12の事業本部に所属し、保守エリアは現行通り。各発電所や給電技セは、本社エネルギー企画部の所属になる。

◆働き方について

～人事制度～

- ▶ 「働きがい」をさらに高めるために、現場第一線社員の融合と連携をさらに進め、チャレンジ、スピーディーな課題解決をめざす。
- ▶ 「働きやすさ」をさらに高めるために、賃金体系の見直し以外にも、福利厚生、育児・介護制度の拡充など引き続き取り組んでいく。
- ▶ 「双方向コミュニケーション」「1on1ミーティング」「定型業務のシステム化」を行い、「働きがい」「働きやすさ」の充実をめざし、引き続き取り組んでいく。
- ▶ 仕事の質の抜本的向上のために、チャレンジ出来る体制づくりをするが、一つの業務を極める考えを否定するものではない。
- ▶ 「枠組みにとらわれない制度」とは、住宅等手当をこれまでの勤務地基準から、居住地基準への変更、福利厚生であった住宅援助金を賃金に組み込んだこと、休日数・労働時間の統一したこと等が挙げられる。
- ▶ ダイヤ改正、休日増・労働時間変更に対しては、地方での労使協議を行う考えである。

～組織再編に伴う働き方の変化～

- ▶ 「不規則な業務」とは、鉄道業の特性上深夜・早朝帯に働かざるを得ない。賃金面では割増手当で手当てし、可能な箇所ではフレックスの導入を拡大する。
- ▶ 様々なチャレンジに、これまで現業・非現業の壁があったが、様々な業務を担える体制とした。
- ▶ 「枠組みにとらわれない組織」とは本社→本部・支社→現場の3層構造から、本社→事業本部の2層構造とし、意思決定のスピードを上げることである。
- ▶ 災害時のお客さま救済など、現在本部・支社対策本部で行っている業務を事業本部長判断で行うケースもある。

～基本要請づくりに向けたスローガン・5本柱～

【◆スローガン】

“いのち”を絶対的価値基軸に！

企業ガバナンス不全を正し、鉄道の安全性再確立、
地域と社会から必要とされるJR東日本をつくりあげよう！

ー 鉄道事業における労働の特殊性を軽んじ、

処遇の公正性と納得感に必要不可欠な評価の透明性のない

「新たな組織再編および人事賃金制度改正」には反対！ー

【◆施策に向き合う五本柱】

1. 安全な鉄道を走らせるために、いのちを価値基軸に安全第一の企業文化を基盤に、各系統におけるエキスパート社員を育成し、輸送サービスのレベルアップをつくりあげよう！
2. 成果主義的な「能力評価型」職務能力給には反対！鉄道事業における経験・知識・技術をチームワークのもとに発揮できる専門性と特殊性を考慮した公平性と透明性・納得感がもてる人事賃金制度を実現しよう！
3. 多様な働き方を尊重した「ワーク・ライフ・バランス」と、心理的安全性が確保された「ディーセントワーク」を実現し、自分らしく、やりがいを持ち、成長が実感できる制度を実現しよう！
4. “経営のチェック機能”たる輸送サービス労組の責務に踏まえ、差別やハラスメントのない健全な企業ガバナンスを確立し、人を大切にする“真の笑顔と活気あふれるJR東日本”を実現しよう！
5. 社会課題の解決を通じたJR東日本グループの信頼回復と価値向上を図り、地域社会とすべてのステークホルダーから必要とされるJR東日本をつくりあげよう！

中央本部は、会社が今施策の提案を行った際の労使議論において（2025年5月7日）、施策実施に向けたスケジュール感を示す中で「地方交渉における十分な時間を確保する必要性に踏まえ、一定の時期に考えを示していくことを前提にスケジュール感をもって信義誠実に取り組む考えであり、貴組合においても、その趣旨を理解して頂き具体的な要求等をお願いしたい」と要請されました。そのため、第1次説明交渉（3期日 延べ10時間28分）を踏まえ、7月18日に申第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」に関する説明申し入れを行い、早急な団体交渉の開催を会社へ求めてきました。

しかし、会社は「申し入れ項目が多く回答準備に時間がかかっている」「責任ある回答をするためには団体交渉の参加者の調整に時間がかかっている」などの考えを示し、団体交渉の開催までに1ヶ月以上を要する異常な事態を招きました。さらに、会社は「成案になった事項を提案する」という基本的考え方を会社自身で覆し、多くの事項で「検討中・調整中」との回答を繰り返すなど、団体交渉を通じて理解と納得を得られるための資料開示等をもって回答すべき事項を先送りし続け、実質的な「回答拒否」に終始しました。

「調整中」「検討中」と回答した事項

- ① 2本部10支社の移管される業務について
- ② 系統毎の要員配置、出面数の示し方について
- ③ 人事・勤労UTに集約させる一部の業務について
- ④ 各事業本部の予算や決算の考えについて
- ⑤ 各事業本部の収入目標についての考え方について
- ⑥ 各事業本部の所在地と使用する建屋について
- ⑦ 各本部・支社が担っている設備系の自治体との対応窓口について
- ⑧ 事業本部になることによる、管理（担当窓口）・被管理駅の変更について
- ⑨ 訓練センターの活用について
- ⑩ 車両センターの名称について
- ⑪ 現行本部・支社が実施している安全速報などの情報共有・規程類について
- ⑫ 各事業本部の体制について
- ⑬ 勤務箇所の考え方について

職場からのたたかいで不誠実な会社姿勢を糺そう！

「組織再編」に係る説明交渉を終えるも
多くの事項が未だ検討中・調整中

計画されている「中央・総武緩行線」のワンマン運転について、利用者の声を集める!



▲ 「ワンマン運転実施計画」に関するビラ配布後の記念撮影

8月27・28日 中野駅でビラ配布実施

2025年3月15日のダイヤ改正より、常磐緩行線や南武線のワンマン運転が開始されました。しかし、当該線区では、慢性的な遅延や運転業務に集中するあまり異常時放送ができないなど、従前のツーマン運行されていたときに比べ明らかにサービス品質の低下につながっています。

中央・総武緩行線は、ワンマン運転実施予定線区に該当します。首都圏におけるワンマン運転は、利用者に多大な影響が及ぶことが容易に想像できます。安全・安定輸送を確保しながら、組合員が不安なく施策を担うために利用者から率直な意見を聞くために中野電車区分会・中野車掌区分会の両分会は中野駅前にて、ワンマンビラ配布行動を7月より開始しました。

その中で、現状の設備や対策でワンマン運転を実施することは、安全性と利便性が十分に確保できず、危険であることを世論に訴えることができました。また、利用者や沿線住民からは、「ワンマン運転になるのは知らなかった」「安全が低下するのではないか」「来年から子供が利用するから今後不安だ」という声が寄せられました。

現場や地域・利用者の声を聞かない会社に対し、輸送サービス労組は真っ当な主張をしているとの理解を得るために、今後もビラ配布行動を継続的に実施し、地域・利用者、JTSU議員懇談会の会員議員との連帯で、ワンマン運転に対する世論の声と仲間の声を基礎に取り組んでいきます。(中野電車区分会発)

職場討議資料

茨城県議会議員選挙

補欠選挙

9月7日(日) 投開票

惜敗

推薦

JTSU

議員懇談会

細谷 のりお 氏
無所属
(取手市選挙区)



日本輸送サービス労働組合連合会

未来ビジョン

地域連帯

日本輸送サービス労働組合連合会 結成5周年



▲ 参加者全員で、只見町の「只見線にみんなで手を振ろう条例」を体現

初日は「弱気を助け 強気をくじく」長岡藩家老の「河井継之助」記念館を見学し、その生き方を学びました。継之助は、藩の組織・財政改革、慣習化した賄賂や賭博を禁止、武士の不当な取り立てを罰して農民を救い、豊かな社会の実現を目指しました。戊辰戦争では「武装中立」で平和的解決を目指すも会談が決裂して戦争で負傷し、八十里峠を越え会津領へ撤退する中、志半ばで只見で落命しました。



▲ 只見町の皆さんの取り組みを学ぶ

只見線ポールウォーク開催

し、取り組んできた先進事例などを学びました。只見線は、2011年7月の新潟・福島豪雨で橋梁が流失するなど甚大な被害を受けましたが、2022年10月1日に不通区間を上下分離方式で全線開通を果たしました。全線開通以降、沿線地域では只見線を通じた利活用を具体的に取り組み、魅力ある路線・地域の発信に努め、利用者の増加につながっています。今後の人口減少社会に踏まえ、地方ローカル線を活用しながら、関係人口としての関わりや地域社会との共生をめざしていくために、活発な意見が交わされました。そして、只見を舞台とした日台合作映画「青春18×2 君へと続く道」で絵を担当した絵本作家の吉田瑠美さんが描いた会津塩沢駅の壁画で記念撮影し、会津塩沢駅・叶津番所の約5・6キロをポールウォーキングし、自然豊かな景色に癒され、大変有意義な2日間となりました。(JTSU・地域共生室発)

JTSU 共済会 からの お知らせ

近年、地球温暖化などにより激甚化する台風、豪雨、落雷や、いつ発生してもおかしくないと言われている巨大地震などの自然災害のリスクが高まっています。JTSU共済会では組合員の声を基に、今年度より「住宅災害給付」の新設を実施することとしました。

「住宅災害給付」を新設

～住宅災害給付の対象となる住宅の範囲～

- ① 共済契約者の所有する住宅
 - ② 共済契約者の親の所有する住宅
 - ③ 共済契約者の配偶者(内縁者を含む)の親の所有する住宅
- ※ 親の範囲は共済契約者の実父母および配偶者の実父母、養父母とし、給付対象は3箇所を限度とします。