

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 喜勢 陽一殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

安全性を再確立し、多様性を重視した「ディーセントワーク」が実現できる 「組織再編」の実施を求める申し入れ

輸送サービス労組は、2025年5月7日「J R 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」に関する提案を受けて以降、5月8日に申第38号 第1次解明申し入れ、7月1日に申41号 医療部門における解明申し入れ、7月18日に申3号 組織再編に関する解明申し入れ、8月8日には申5号 新たな人財戦略及び人事・賃金制度等に関する解明申し入れを行ってきました。

私たちは、これまでの解明交渉において明らかになった点を、すべての仲間と共有を図るとともに今日まで全職場で議論を積み重ねてきました。その視点は、組合員にとって賃金、生活、雇用、働き方などに係わる将来にも影響を及ぼす重要な施策であることから組合員の不利益とならぬよう技術集積型産業である鉄道事業の特性に相応しい賃金体系の維持を図り、働きがい・生きがいをもって業務に専念できる体制を構築していくこと、鉄道事業者としての使命と責任である“いのち”を守る、安全な輸送サービスを提供し、地域社会からの信頼を得るための方策を創造するということです。また、これらを実現するための前提条件では、昨今の J R 東日本グループ内で繰り返し発生している不祥事や安全を脅かす事故・事象の連鎖が止まらない原因究明を行い、健全な企業ガバナンスの構築が重要であることは言うまでもありません。

私たちは、多様な働き方を重視した「ワーク・ライフ・バランス」を図り、心理的安全性が確保された「ディーセントワーク」を実現すること、そして、自分らしく、やりがいを持って成長を実感し、安全性・専門性・人間性の向上につながる制度とするべきであると考えています。

2025年は、J R 羽越線脱線転覆事故と J R 福知山線脱線転覆事故から20年という私たち鉄道従事者は忘れてはならない重要な節目の年です。J R 西日本内では“稼ぐ”ことが至上命題化されていた中で事故やミスに対する罰則と懲罰的な教育を背景に事故は起きてしまったと検証結果で指弾されました。J R 東日本内でもこのことから教育の在り方の見直しや非懲罰体制の確立など多くのことを教訓として活かしてきました。改めて、過去から学び、現在に活かすこと、そして未来を規定していくにあたり、“いのち”と“安全”を守ることができる制度の確立が不可欠であると考えます。

J R 東日本が持続的成長を果たすためには、安全な輸送サービスの提供が重要であり、36事業本部がもたらす役割の明確化と社員一人ひとりが成長を実感できる制度改正とすること、また、「公平性・透明性・納得感のある人事評価」の構築によって会社と社員との新たなエンゲージメントの醸成を図ることが求められています。今もなお続く、労働組合に起因する評価や昇

給・人事運用などは言語道断であり、評価に個人的な感情や先入観が持ち込まれれば人事賃金制度そのものの信頼性が失われます。改めて、J R東日本は「経営の信頼を取り戻す」と公言していることから、すべてのステークホルダーとの関係性においてその実現を図ることを強く求めます。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的速やかに回答をすることを強く要請します。

記

1. 多様な働き方を重視した「ワーク・ライフ・バランス」が図られ、心理的安全性が確保された「ディーセントワーク」を創造し、「究極の安全」を追求し続けるために、安全性・専門性・人間性の向上につながる組織再編を実現すること。
2. 職場に過度な競争のないチームワークある安全風土を構築し、鉄道の技術力・特殊性を高め信頼を得られるよう技術習得期間を設け個々人の能力・知悉度の向上を図ること。
3. 今改正では「これまでの仕事と組織の枠組みにとらわれることなく、社員一人ひとりが『当たり前』を超え、新たな価値を生み出せるように融合と連携を加速すること」を目的と据えられているが、マルチタスクによる集中力が散漫となり注意力や記憶力の低下が起こるなど生産性の低下をもたらすことからシングルタスクおよび作業環境の整備を行うこと。
4. 「組織再編」や「融合と連携」による本社・事業本部における企画業務ならびに各現業機関の業務量算出方法、社員配置する上での業務量と適正な要員数の基準を具体的に明らかにすること。なお、時間外労働の縮減と適正な労働時間管理が行えるよう各ユニット等における業務量を算出し、総体要員管理とせず、その業務量に対する適正な要員体制を確立すること。
5. J R東日本の各系統における職名別の要員状況および今後10年間の要員推移を示すこと。・
6. 12事業本部(盛岡、仙台、秋田、水戸、群馬、大宮、千葉、上野、八王子、横浜、新潟、長野)に、以下のエリアを管理する人事・勤労 UT を配置すること。
 - 盛岡エリア：盛岡事業本部、青森事業本部
 - 秋田エリア：秋田事業本部
 - 仙台エリア：仙台事業本部、山形事業本部、福島事業本部
 - 水戸エリア：水戸事業本部：浜通り事業本部、土浦事業本部
 - 上野エリア：上野事業本部：松戸事業本部、東京事業本部、品川事業本部、渋谷事業本部、新宿事業本部、池袋事業本部
 - 大宮エリア：大宮事業本部、栃木事業本部、浦和事業本部
 - 八王子エリア：八王子事業本部、武蔵野事業本部、立川事業本部、山梨事業本部
 - 千葉エリア：千葉事業本部、京葉総武事業本部、房総事業本部

横浜エリア：横浜事業本部、川崎事業本部、湘南伊豆事業本部

群馬エリア：群馬事業本部、熊谷事業本部

新潟エリア：新潟事業本部、長岡事業本部、庄内事業本部

長野エリア：長野事業本部、松本事業本部

7. 事業本部等の新設にあたっては、主たる業務および勤務地を明確にし、理解と納得感が醸成された施策とすること。
8. 新幹線業務における各機関の要員配置にあたっては、新幹線の度重なる重大事故・事象の影響による臨時列車設定や復旧対応等が相次いでいることから波動に対応しうる業務に必要な要員を確保すること。
9. 安全な輸送サービス向上などの地域社会からの要望に即応できる人材を育成するべく、本人の経験および生活基盤・環境と意向に踏まえた人事異動を実施すること。
10. 第一の出発点である「国鉄改革」、第二の出発点である「東日本大震災」という鉄道の復権・復興・再生を成し遂げてきた歴史、「変わらぬ使命」を後世に継承を図ること。
11. 地方における提案等にあたっては、信義誠実、建設的な労使協議に踏まえた施策実施となるよう交渉期日を保障すること。

以 上