



3月6日、東北新幹線
上野～大宮間において
はやぶさ・こまち21号が
列車分離し緊急停止する
重大な事象が発生した。
運輸安全委員会は「重大
インシデント」であると
認定し、現在も車両の調
査をしている。

この事象により併合運転をとりやめる
事態となった。山形・秋田方面の乗客は
福島駅や盛岡駅で乗り換えが発生して大
混雑となり、「JRは大丈夫か」「新幹線
の安全神話は崩れた」「運行よりも安全を
優先してほしい」という厳しい声ばかり
が届く中で、職場は必死に対応した。

新幹線の列車分離は昨年9月19日にも
古川～仙台間で発生している。半年の間
に列車分離が立て続けに発生したことは
極めて異常事態である。JR東日本の「安
全」への信頼が揺らぎ、厳しい目が注が
れている現実を私たちは受け止めなけれ
ばならない。だからこそ、原因究明が大
事である。

JR東労組は、昨年9月の列車分離に
対する団体交渉で「原因が判明していな
い中での併合運転継続は問題がある」と
指摘した。それにも関わらず会社は、今
回の列車分離の原因を調査中としながら
暫定対策で併合運転を開始することを3
月11日に発表した。職場では「原因が分
かっていないのに走らせるのか」「社員に
説明してからプレス発表するべき」と、世
間体優先かつ運行優先だとの怒りの声
が相次いでいる。会社は職場の声を受け止
めるべきである。

新幹線では、昨年1月には架線垂下の
復旧作業中に感電事故が発生したが、原
因は明確になっていない。しかし会社は、
垂下した架線の2m以内に近づかないな
どの取扱いを制定し通達を出した。マニ
ュアル制定は否定しないが、原因を掴ま
ない限り、繰り返す恐れがある。今回の

「稼ぐことにこだわる」体質では新幹線の安全は守れない！「原因究明へ」の安全文化を再確立し、「安全第一」の職場をつくり出そう！

暫定対策での運転再開しかり、原因究明
よりも「ハザードの除去」による対策だ
けでは、同種事故を繰り返し発生させて
しまう。職場ではタブレットで配信され
るだけで、事故・事象の概要や対策など
の社員周知や教育が不十分との声も出て
いる。

2023年12月に新幹線統括本部長名
で「新幹線を止めない、遅らせない」「利
益の最大化に向けて構造改革に取り組む
と共に増収・コストダウンを続け、『稼
ぐ』ことにこだわる」との揭示が出され
て以降、新幹線は重大な事故・事象が相
次いでいる。事故・事象に至るまでに、
現場から「悲鳴」が発信されてはいなか
ったか。「予算がつかない」「要員がい
ない」と現場にあきらめ感が蔓延してい
ないか。行き過ぎた「融合と連携」によ
って疲弊してはいないか。運行優先体
質や「稼ぐ」方針によって何が起
こっているのか、背後要因を経営陣は
直視すべきである。

何よりも「ハザードの除去」という考
え方の行き着く先は労務管理の強化だ。
現在、JR東労組は「被害者が加害者に
された！JR東日本武蔵小金井駅暴行事
件」の個人訴訟を全面支援しているが、
1月31日の訴訟以降、JR東労組に4件
もの告発があり、セクハラ・パワハラ
などの異常な職場実態が明らかになっ
た。職場では、事情聴取、日勤教育、
パワハラと責任追及体質が蔓延してい
る。宇都宮運輸区分会の組合員は、速
度超過の事象に対し、懲罰的日勤教育
や決意文の書き直し、「運転士を一回ク
ビになったんだから」とまで暴言を吐
かれ、病気になる休職を余儀なくされ、
未だに復職できていない。

だからこそJR東労組は企業体質を正
し、職場の中に「責任追及から原因究
明へ」の安全文化を再確立しなければ
ならない！連続発生している新幹線の
事象に対して職場の仲間を基盤に、「命」
を最大の価値基軸とした「安全第一」
の職場風土をつくり出さるべし！

2025 JR総連春闘

仲間と共に最後までたたかい抜こう！

JR東労組中央本部
は、3月15日に妥結をし
ましたが、要求実現に向
けてバス関東本部、バス
東北本部、ステーション
サービス協議会の仲間
も、JR総連春闘スロー
ガンのもと「統一要求・
統一闘争」で現在もたた
かっています。

生活実感、労働実感を
含め、人材確保のみなら
ず、人材流出をいかに食
い止めるのかという議論
も行い、満額回答に向け
て団体交渉を行っていま
す。共にたたかっていこ
う！

ステーション サービス 協議会

申2号
2025年度賃金引き上げ等
に関する申し入れ(2月27日提出)

【要求項目】

1. JR東労組組合員の基本給を一律15,000円(定昇含まない)引き上げること。
2. 定期昇給を実施すること。その場合は昇給係数は「4」とすること。
3. 各等級の上限を撤廃すること。
4. 各等級のゾーン2を撤廃すること。
5. 各級の所定昇給額を増額すること。
6. 回答については、2025年3月28日までとすること。

バス 関東本部

申9号
2025年度賃金引き上げ等
に関する申し入れ(2月25日提出)

【要求項目】

1. JR東労組組合員(エルダー社員・契約社員Aを含む)の基本給を一律15,000円(定昇含まない)引き上げること。
2. 契約社員B・日給制臨時雇用員の基本日額を670円加算すること。
3. 時給制臨時雇用員の時給を2,000円にすること。
4. 定期昇給を完全実施すること。
5. 2021年4月1日に実施した、満55歳未満(当時)の組合員に対する定期昇給カット分を別途支給すること。
6. 組合員の生活の維持・向上とモチベーションの向上、人材の確保と定着の実現をめざし、57歳以上における基本給減額制度を見直し改善すること。
7. 「65歳定年制度」を導入すること。
8. 回答については2025年3月28日までとすること。

バス 東北本部

申5号
2025年度賃金引き上げ等
に関する申し入れ(2月25日提出)

【要求項目】

1. JR東労組・社員の基本給を一律15,000円(定昇含まない)引き上げること。
2. エルダー組合員・社員の基本賃金を15,000円引き上げること。
3. 契約社員の基本日額を一律700円引き上げること。
4. 定期昇給を完全実施すること。
5. 55歳以降の社員にたいして、定期昇給を実施すること。
6. 2021年4月1日に実施した、満55歳未満(当時)の組合員・社員に対する定期昇給のカット分を別途支給すること。
7. 回答については、2025年3月28日までとすること。

職責を超えた奮闘・努力に格差はいらない！

JR東労組は、申16号緊急再申し入
れの団体交渉で、ベースアップの格差
が1.5倍に拡大していることの認識を会
社に求めました。会社は、「意見があ
ることは受け止める」としますが、「差
を拡大している」と考えていない。基本
給は職責、職能、資格、等級様々な要
素を勘案している。よって、所定昇給
額を用いてベースアップを実施するこ
とは合理的な差である」という認識を
示しています。

現場では、日々職責を超えて安全・
安定輸送をつくり出し、サービスを提
供しています。しかし、今回の会社回
答によって、ベアが少ない社員がベア
の多い社員に不満を向ける状況になっ
ているのは、鉄道業としてのチーム
ワークの低下を生み出していることを
訴えました。会社は、「鉄道は、チー
ムワークはとても重要である。過度な
競争とあったが、皆さんで切磋琢磨し
て頑張ることは必要なことである」と
述べています。今回のベアの実施方法は妥当だと
述べています。

社長が新年のあいさつで「社員の皆
さん一人ひとりの活躍意欲と力を仕事
を通じて最大限に発揮できるよう、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
述べています。どのような制度がめざ
されているのか、今回の回答を踏まえ
て、人事賃金制度について考えていく
必要があります。