



JR東労組（東日本旅客鉄道労働組合）
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
電話 03-5315-0941
発行人 加藤誠 編集人 湯ノ目亜矢子
毎月1回20日発行／一部20円
（組合員の購読料は、組合費に含む）

2025年7月20日

第777号



JR東労組ホームページは
←こちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>



「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」の提案に向き合い、職場から議論をつくり出し、安全・健康・生活を守れる制度にしよう！

JR東労組は、5月7日に「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」の提案を受けました。組織再編と人事賃金制度に関する膨大かつ多岐にわたる内容です。5月20日に、申20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」に関する説明申し入れ（その1）として全28項目を提出し、提案時と4回の団体交渉（6月4日、9日、25日、7月3日）の計約13時間に及ぶ労使議論を行いました。

「たたかいはのスローガン」
定期昇給を軸とした新たな格差と分断、不利益変更反対！
安全・健康・生活を守るため、全組合員でたたかおう！

申20号の議論の特徴として、会社は、組織の見直しを行う理由について「今まで3層構造だったものを2層構造に変えて、企画部門と現業機関を一体化することで融合と連携が進む」「一つの地域の仕事を一つの事業本部でやることは究極の融合と連携」「今回の組織再編が一つのゴール」と述べており、「融合と連携」をさらに加速させるための組織見直しであることが明らかになりました。

人事賃金制度の見直しを行う理由については、「融合と連携を加速するための制度の見直し」ということで、「今まで一つの仕事に専念することに手当てされていたが、今制度は融合と連携を意識した制度となっている」と述べています。安全については、「いろいろな経験を積むことにより知見が高まり安全性が向上する」「様々な業務の経験で多面的に見ることができ、いろいろな視点でリスクも見られる」「指令も一つの事業本部になり列車運行もセットで考えられる」などと述べています。

人材育成のサイクルや、能力昇給等を判断する手法として用いられる双方のコミュニケーションについて、会社は「1on1ミーティング」としきりに述べています。その中で会社は「現状の管理者は業務量も張っており、1on1ミーティングをできる状況ではない」と回答しつつも、「管理者が担う業務のボリュームは増える」と述べ、「人材育成は主務職でも担える」「管理者の業務を主務職に移管することもある」「主務職の業務

に広がりが出てくる」「主務職は管理者の右腕左腕になっていただきたい」と述べています。

このことから、新たな人事制度において管理者や主務職の業務量や役割が増加していくことを見越して、新たな賃金制度で、職責・職制をさらに重視した賃金体系がめざされているということが見て取れます。

他にも多くの内容について議論しました。申20号で議論した内容について「議論のポイント」としてまとめた職場討議資料を作成しましたので、職場議論に活用してください。

他にも多くの内容について議論しました。申20号で議論した内容について「議論のポイント」としてまとめた職場討議資料を作成しましたので、職場議論に活用してください。

経営ビジョン（勇翔2034）と組織再編と人事・賃金制度は三位一体である」と述べています。7月1日に発表されたグループ経営ビジョン「勇翔2034」では、2031年度の営業収益は4兆円を超え、営業利益は7000億円程度という目標が設定されており、「社員一人ひとりが10年後の当社グループを自ら創るという起業家精神をさらに高めていく」と謳われています。これまでは「経営参画意識の醸成」でしたが、「勇翔2034」では「起業家精神を高める」と変わっていて、さらなる価値創造、利益追求がめざされているということです。

企業として利益の追求は否定しませんが、鉄道事業者として最優先すべきは安全第一であり、安全で当たり前に行うべき鉄道の安心に乘れることが、お客さまから見たJR東日本のあるべき姿ではないでしょうか。そして、それを支えているのは組合員・社員であり、安全で健康的に働ける環境が必須です。

「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」の提案に対して、JR東労組は安全を阻害する過度な競争や、新たな格差と分断、不利益変更に対しては反対のスタンスです。たたかいはのスローガンのもと、制度の内容を組合員・社員が理解し、安全・健康・生活を守るための制度にしていくために、議論を行っていきます。「議論のポイント」の職場討議資料を活用し、会社の狙いは何か、議論を深めていきましょう！

毎年、神輿を担ぎに地元に戻る。コロナ禍を経て、今年は時間もコースもコロナ禍前に戻すと仲間から知らせが届いた。しかし、時間軸を戻すことは出来たが所定コースに戻すことが叶わなかった▼祭りを運営から下支えしているのは高齢者である。神輿は町を練り歩き、バス通りでも担ぎ、大通りを横断する。よって、交通整理・警備を担うボランティアは必須である。そのボランティアが集まらず、コースを変更せざるを得なかったのだある▼この時、ひとつの記事を思い出した。石川県では、高校野球の審判員を担うボランティアが能登半島地震や奥能登豪雨で被災し、生活再建が手いっぱいという状況で足りないと言った悲劇的な内容であった▼我が地元も、ボランティアが集まらなかったことを紐解けば、高齢者であっても生活をするためには働かざるを得ないためだと聞いた▼我々も提案を受け、申20号解明交渉（その1）の議論を終えた。労働組合として、本当にこの働き方で良いのかという議論を深め、交渉力へと高めていかなければならない。労働者として未来を想像し心して挑もう。

毎年、神輿を担ぎに地元に戻る。コロナ禍を経て、今年は時間もコースもコロナ禍前に戻すと仲間から知らせが届いた。しかし、時間軸を戻すことは出来たが所定コースに戻すことが叶わなかった▼祭りを運営から下支えしているのは高齢者である。神輿は町を練り歩き、バス通りでも担ぎ、大通りを横断する。よって、交通整理・警備を担うボランティアは必須である。そのボランティアが集まらず、コースを変更せざるを得なかったのだある▼この時、ひとつの記事を思い出した。石川県では、高校野球の審判員を担うボランティアが能登半島地震や奥能登豪雨で被災し、生活再建が手いっぱいという状況で足りないと言った悲劇的な内容であった▼我が地元も、ボランティアが集まらなかったことを紐解けば、高齢者であっても生活をするためには働かざるを得ないためだと聞いた▼我々も提案を受け、申20号解明交渉（その1）の議論を終えた。労働組合として、本当にこの働き方で良いのかという議論を深め、交渉力へと高めていかなければならない。労働者として未来を想像し心して挑もう。

毎年、神輿を担ぎに地元に戻る。コロナ禍を経て、今年は時間もコースもコロナ禍前に戻すと仲間から知らせが届いた。しかし、時間軸を戻すことは出来たが所定コースに戻すことが叶わなかった▼祭りを運営から下支えしているのは高齢者である。神輿は町を練り歩き、バス通りでも担ぎ、大通りを横断する。よって、交通整理・警備を担うボランティアは必須である。そのボランティアが集まらず、コースを変更せざるを得なかったのだある▼この時、ひとつの記事を思い出した。石川県では、高校野球の審判員を担うボランティアが能登半島地震や奥能登豪雨で被災し、生活再建が手いっぱいという状況で足りないと言った悲劇的な内容であった▼我が地元も、ボランティアが集まらなかったことを紐解けば、高齢者であっても生活をするためには働かざるを得ないためだと聞いた▼我々も提案を受け、申20号解明交渉（その1）の議論を終えた。労働組合として、本当にこの働き方で良いのかという議論を深め、交渉力へと高めていかなければならない。労働者として未来を想像し心して挑もう。

毎年、神輿を担ぎに地元に戻る。コロナ禍を経て、今年は時間もコースもコロナ禍前に戻すと仲間から知らせが届いた。しかし、時間軸を戻すことは出来たが所定コースに戻すことが叶わなかった▼祭りを運営から下支えしているのは高齢者である。神輿は町を練り歩き、バス通りでも担ぎ、大通りを横断する。よって、交通整理・警備を担うボランティアは必須である。そのボランティアが集まらず、コースを変更せざるを得なかったのだある▼この時、ひとつの記事を思い出した。石川県では、高校野球の審判員を担うボランティアが能登半島地震や奥能登豪雨で被災し、生活再建が手いっぱいという状況で足りないと言った悲劇的な内容であった▼我が地元も、ボランティアが集まらなかったことを紐解けば、高齢者であっても生活をするためには働かざるを得ないためだと聞いた▼我々も提案を受け、申20号解明交渉（その1）の議論を終えた。労働組合として、本当にこの働き方で良いのかという議論を深め、交渉力へと高めていかなければならない。労働者として未来を想像し心して挑もう。