

# 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 【人事・賃金制度等の見直し】に関する議事録確認を締結！

2025年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」の提案を受けて以降、5月20日に申20号として解明申し入れ（その1）を皮切りに、今施策において合計8つの申し入れ、総数213項目を26回の団体交渉で労使議論を行ってきました。

【組織の見直し】については、地方議論の時間を確保するために先行して議論を行い、11月16日に議事録確認を締結し、現在各地方で議論を行っています。そして、【人事・賃金制度等の見直し】については12月26日に全項目の議論を終え、「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【人事・賃金制度等の見直し】」に関する議事録確認を1月8日に締結しました。

今施策の議論において、一事業本部を一事業場とすることについて関係行政機関からの判断は未だに出されていない異例の状況であり、提案当初に示されたスケジュールから遅れることになりました。また、10月31日に

（修正）提案が示され、JR東労組の要求の一部が実現した成果もありましたが、（修正）ではなく新たな内容ではないかといえるものであり、（修正）に対する解明申し入れも行い議論してきました。

非常に多岐にわたる提案内容でありましたが、全地本・全部会、全組合員からの声を基に申し入れた全項目の議論を行ってきました。団体交渉において、確認してきた内容がある一方で、「提案の内容で妥当である」との会社の考えを変えることが出来なかった項目も多くあります。今後は、施策が実施されていく中で、議論で確認してきたことが確実に実施されているのかや、私たちの求める人事・賃金制度とは何かなどを各職場から検証していかなければなりません。「融合と連携」がますます強化されていくことがめざされている施策です。引き続き、職場からのたたかいを強化し、安全で安心して働ける職場を仲間と共につくり出していきましょう！

## 議事録確認のポイント

1・職場に過度な競争を持ち込む賃金制度に反対し、安全第一の職場をつくり出す

新たな人事・賃金制度となった以降、評価重視になり、社員間の競争や分断が加速することが想定され、安全第一の職場が崩壊するのではないかと問題意識のもとで団体交渉を行ってきました。議論の結果、過度な競争を職場に持ち込むことや社員間の分断を目的とするものではないことを確認しました。そして、安全第一の職場をつくり上げることを確認しました。

2・組合員の納得感とキャリアアップを実現するための双方のコミュニケーション、人材育成を実現する

双方のコミュニケーションは管理者と社員双方の納得感や意思疎通が重要であるとともに、一方的な課題設定を行わないことや、社員の本音を聞く努力を行うことを確認しました。また、1on1ミーティングについては、面談形式を基本として、労働時間として取り扱っていくこと

を確認しました。

3・各系統の特性・特殊性のほく奪反対！  
労働の特性・特殊性を堅持した検証運動を始めよう

特殊勤務手当や職務手当の廃止に伴い、各系統の特性・特殊性をどのように維持していくのかを議論しましたが、各系統における各種手当を維持・継続することは出来ませんでした。しかし、経験や知識・技能等

は必要であることを労使の共通認識にして、今後、各系統の労働の特性・特殊性に踏まえた賃金形態をどのようにしていくのかなどの職場討議を行っていくことが重要です。

4・更なる格差と職責・職制が重視される賃金体系に反対し、チームワークが大前提であることを確認する

安全を築き上げるためにチームワークが大前提であることを確認した上で、私たちは、能力昇給による1から6までの区分の導入に反対し続けてきました。

昇給額に更なる格差を導入することとは、社員間の分断に繋がり、競争を持ち込むものであることを訴え続

5・主務職の役割・任務の変更を許さず、2012年の人事・賃金制度の見直しでの労使確認事項と議論経過を遵守させる

これまで同様に主務職・T等級の社員は、人事評定など管理者が行うべき管理業務を行わないことや、役割は安全や技術継承など職場の重要な課題の解決を図ることであることを

リーダー職が新設されますが、現行の技術専任職と同様に人事評定を行

6・地域間格差の是正を求める！  
生活を守ることは会社の責務であることを確認する

住宅等手当に関して、地域間による格差が大きいことから一律の額とすることを求めてきました。議論の中で組合員の生活を守ることは会社

7・60歳以降の雇用の場を確保するとともに、健康と生活を守るため本人希望を尊重させる

私たちがこの間求め続けた65歳定年制の実現を確認しました。そして、正社員として満65歳まで働ける環境を確保することを確認し、定年まで働き続けられる雇用制度を確認しました。

また、新たにセカンドキャリアスタッフが新設されることになりましたが、満70歳まで働くことを希望する組合員の健康状態等を把握し、この間培ってきた豊富な経験や技術・技

われないことを確認しました。

能等を活かしていくために、「雇用の場の確保」をしていくことを確認しました。グループ会社の労働条件はグループ会社において決定することになりますが、グループ会社で働きがいと働きやすさの向上に取り組んでいくことを確認しました。

## 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関する提案および申し入れ

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」提案を受ける
5月20日	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」に関する解明申し入れ（その1）提出（全28項目、団体交渉4回）
7月16日	申2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」に関する解明申し入れ（その2）提出（全79項目、団体交渉4回）
8月4日	申3号2026年度「セカンドキャリアスタッフ」の追加二次募集を求める申し入れ提出（全1項目、団体交渉2回）
8月12日	申4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」に関する申し入れ【組織の見直し】提出（全19項目、団体交渉4回）
9月24日	申5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」に関する申し入れ【人事・賃金制度の見直し】提出（全70項目、団体交渉8回）
10月26日	申7号「申2号団体交渉における回答の一方的な変更を許さず、施策実施ありきの経営姿勢をただし、労働協約の遵守を求める緊急申し入れ」提出（全2項目、団体交渉2回）
10月31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（修正）」提案を受ける
11月12日	申9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（修正）」に関する解明申し入れ提出（全9項目、団体交渉1回）
12月17日	申10号「企業型確定拠出年金の導入」を実施ありきで労使議論を蔑ろにして一方的に進めてくる経営姿勢をただす緊急申し入れ提出（全5項目、団体交渉1回）

## 公表されていない「制度の変更」の 情報が社友会で共有される！！

申11号「購入券制度の変更について」特定の社員（社友会）への  
情報提供等に関する緊急申し入れ 1月8日提出！

すでに社員周知されている「購入券制度の変更について（2026年4月1日から）」は、みどりの窓口混雑緩和のためにセルフ購入へのシフトが必要であることや、2026年3月13日をもって往復・

連続乗車券の廃止に伴って変更するとされていま

す。この社員周知資料は、2025年12月24日に発

出されていますが、それよりも前に、「購入券制度の

変更について（2026年4月1日から）」という

情報が、ある支社の社友会会員によって拡散されて

いる事態が発生しました。JR東労組は、これまで

購入券制度の取扱いについて質問してきましたが、

「詳細が決まっていないので、決まったらお知らせ

します」と本社から回答されていました。しかし、

何も示されない中で、この事実であり、組合軽視と言わ

ざるを得ません。

この事象に対して職場からは、「社内の制度なの

に、なぜ社友会だけに知られるのか？社員差別で

はないのか」「社員の重要な労働条件にかかわる内

容を組合に提案しなくてはいいのか」「社内における

情報の漏洩ではないか。コンプライアンス違反だ」

等の声が中央本部に届いています。

会社は労働組合には施策等のオープン時間を設け

ています。しかし、会社が公表前に社友会の一部会

員に情報を提供・漏洩し、社友会が公表前に会員に

周知する事態を会社が容認しているのであれば、労

働組合に所属する社員への差別であり、不当労働行

為に該当します。社員の重要な労働条件の変更を労

働組合に説明せずに社友会だけに流す行為も大きな

問題です。

また、公表前の施策の詳細の情報が漏洩している

のであれば、情報を漏洩した社員のコンプライア

ス違反に該当します。

JR東労組は、この行為に対して「社員・組合員

差別」「不当労働行為」「コンプライアンス違反」と

して非常に大きな問題意識を持っています。直ち

に、調査と是正を求めています。