

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
(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く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、安全で安心して働く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

生活を守ることは会社の責務であることを確認す

び申し入れ
について」提案を
き方について」
き方について」
める申し入れ提出
き方について」
き方について」
渉8回)
実施ありきの経営
日、団体交渉2回)
ついて（修正）
き方について（修
にして一方的に道
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

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！

「特定の社員（社友会）への
する緊急申し入れ 1月8日提出！
容を組合に提案しなくていいのか」「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持つ
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ン
ス違反に該当します。

JR東労組は、この行為に対し「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きます。