東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部
２０２５年６月１０日発行
第３４号（通巻第３５４号）
発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

ＪＲ東日本労働組合 第１４回定期大会

と き：2025年7月9日（水）
12時00分　開会
ところ：田町交通ビル
6階　大ホール

業務融合・技術力向上・専門チーム…
施策実施における課題解消を求める

申13号「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて」に関する第二次申し入れ

新潟地本は5月23日に申11号・「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて」に関する申し入れの団体交渉を行いました。

保線設備技術センター及び保線技術センターの体制を見直し、業務の融合と連携、認定線区保守業務の適用エリア拡大などを実施するとしている今施策について、詳細や支社の考え方など20項目にわたり解明を行いました。

交渉を通じて、メンテナンス業務や工事戦略業務を計画推進チームとして融合することによる業務内容、技術力向上における課題や「専門チーム」を発足させるにあたっての課題が明確になりました。

本施策実施にあたっては、社員の安全・健康・ゆとりが担保され、社員が理解納得いく施策でなければなりません。

新潟地本は6月3日、申13号「在来線保線部門の将来ビジョンの実現に向けた組織の見直しについて」に関する第二次申し入れを提出しました。

■　申13号　申入れ項目　■

1. 設備管理をおこなえる技術者育成のために、入社5年目までは、工事担当業務を持たせずに、現場で基礎力を学ぶ体制を構築すること。
2. 設備管理をおこなえる技術者育成のために「育成シート」の内容を、入社5年目まで到達目標とする「基礎力」編と入社7年目までの到達目標の「応用力」編に分け、社員が活用出来る内容に変更すること。
3. 技術者育成のために管理者のマネジメント能力向上を図ること。
4. 保線センターの予算担当は1名とすること。
5. 計画推進チームの副長の役割を明確にすること。
6. 「専門チーム」の社員を指定する場合は、主任職以上とすること。
7. 「専門チーム」の社員を指定する場合は、社員の家族状況等を把握し社員が納得して業務をおこなえる体制を構築すること。
8. 「専門チーム」の業務をおこなう場合は、職制に関わらず引継ぎをおこなう体制を構築すること。
9. 「担務変更」をおこなう場合は、社員本人の希望、納得感、考え方を尊重した上でおこなうこと。また、社員本人の希望を把握するために、四半期に1回面談をおこなうこと。
10. 「担務変更」をおこなう場合は、現行の発令基準と同等以上とすること。
11. 柏崎保線センターの一般職の要員を現行より増やすこと。
12. 認定線区の基準を満たした場合でも、安易に認定線区エリアの拡大はおこなわないこと。

社員の9割が納得できずも 夏季手当の追加支給せず

本部申26号・2025年度夏季手当に追加支給を求める申し入れ 団体交渉

中央本部は6月5日に、申26号「2025年度夏季手当に追加支給を求める申し入れ」の団体交渉を行いました。

夏季手当に対して0・7ヶ月分の追加支給を求めた申入れに対して経営側は、夏季手当については直近の業績動向をベースとし、中長期的な経営見通しや直近の物価等を含めた社会的動向等を勘案し総合的に判断したものであり、追加支給する考えはないとの回答を示しました。

組合側は、東日本ユニオンに寄せられた「社員の3つの本音」を経営側に訴え、夏季手当に0・7ヶ月分の追加支給を強く求めました。

●夏季手当2・8ヶ月は納得できない！

組合側は、3月6日の回答以降に社員の生活を取り巻く環境は変化していることを指摘し、止まらぬ物価上昇に対する生活への不安など、現状を踏まえて会社の認識を変えるべきだと訴えました。

その上で、これまで東日本ユニオンに寄せられた社員の本音の9割が「2・8ヶ月回答に納得していない」という事実を挙げて、0・7ヶ月分の追加支給を強く求めました。

経営側は、2・8ヶ月分では「足りない」「納得できない」という社員の声は受け止めたいとした一方で、3月6日の回答以降の状況の変化は認識しているが、2・8ヶ月分の回答は妥当であるとの考えを示しました。

組合側は、新幹線列車分離など運行トラブルにおけるお客さま対応、信頼を失う不祥事などに対して信用・信頼を取り戻すために社員は奮闘していることを指摘し、社員の努力に対する正当な成果配分として、夏季手当に0・7ヶ月分の追加支給で応えるべきだと繰り返し訴えました。

しかし経営側は、社員の尽力には感謝しているとしながらも、追加支給する考えはないとの考えを繰り返しました。

◆　◆

ベースアップと夏季手当の同時回答について組合側は、社員は回答時期で生活設計は立てないことを指摘し、社員は過去最高月数を求めていると主張しました。

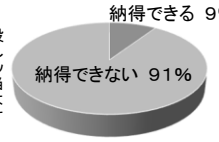
経営側は、同時回答は抑え込みのためではなく、社員の財布にいくら入るかがわかり、年収ベースで生活設計を立てられる、との考えを繰り返しました。

組合側は、夏季手当にも大きな影響を与える格差ベアに多くの社員は理解、納得していないと主張し、2025春闘での過去最高の格差ベアは納得できないと訴えました。

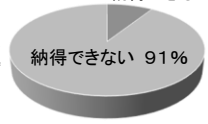
経営側は、基本給の要素として職責が占める割合は大きく、職責は変わらないが役割が増していることから合理的な差であるとの考えを示しました。

新潟地本に寄せられた本音（6月5日現在）

社員の生活設計だけを考慮した「ベースアップと夏季手当の同時回答」は納得できますか？



2025年度夏季手当2．8ヶ月回答は納得できますか？



ボーナスにも反映される「ベースアップで職名による格差の拡大」は納得できますか？