



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年1月27日 No.829

社員が理解・納得できる企業運営を求める！ 運賃改定の申請に関する申し入れの団体交渉を開催

私たち東日本ユニオンは1月24日に申第5号の団体交渉を行い、昨年12月に経営側が明らかにした「運賃改定申請」の目的を明らかにしながら、経営側の考え方や企業運営をめぐって議論しました。

◆運賃改定の目的について

【経営側】

- 鉄道事業に求められる役割やサービスが多様化・高度化する中、お客さまのライフスタイルの変化、昨今の物価高や人材確保といった経営環境の変化に対し、安全・サービスの維持・向上、車両・設備の更新、バリアフリー設備の拡充や激甚化する災害への対策」など、着実に進めつつ、今後も鉄道事業をサステナブルに運営していくために運賃改定の申請を行った
- 経営努力だけでは必要な成長投資ができない。長期的に増収・増益を実現していくための「資金調達」が必要である

【組合】

- 運賃改定は社会的に大きな影響を与えると共に、今以上の高いサービスが求められる。すでに社員は直接お客さまよりサービス向上に対するご意見を受けている
- 運賃改定のご理解を得るためには「みどりの窓口の閉鎖」などの課題もある。要員体制についても窓口閉鎖を前提としているため、窓口を復活させるとなると社員への負担もさらに大きくなる
- 実態として「融合と連携」や「柔軟な働き方」など、経営側が描く効率的な業務執行体制とはなっていない。経営側が考える必要性和社員が考えている必要性の認識に大きな乖離があり、離職者も増えている
- お客さまと会社施策との狭間に立たされている社員が理解・納得できる企業運営なしに、お客さまからの理解は得られない

◆東日本ユニオンの主張

- 会社発足以来、運賃改定を実施せずに経営を支え、さらに「鉄道事業におけるオペレーションコストの削減」として1,000億円の削減目標を達成できる見通しをつくりだしたのは、社員の努力によるものである。経営側として会社施策を振り返り、成果と課題を社員に示すべきである
- コスト削減など様々な会社施策の「裏」には社員の努力だけに止まらず、社員と家族の「痛み」も伴っている。「新たなジョブローテーション」などにより、単身赴任や遠隔地への転勤などは生活にも影響を及ぼすなど社員と家族に「痛み」があることを忘れてはならない
- 会社施策や企業活動において無駄や失敗もあったのではないかと。「海外研修」はその内容が社員に水平展開されていない。「新たなジョブローテーション」では異動や担務変更による経費増、社員の声が反映されず理解が得られない「間内改良」。「ワンマン運転の拡大」や「駅の無人化」に伴う運賃未収受、コロナ禍における温泉での現場長会議の開催など、社員が疑問を抱く施策や企業活動が多数ある
- 会社施策を担う社員は、定期昇給が2係数も削られ、期末手当も抑え込まれるなど納得できる賃金が得られていない。「待遇改善についての考えは変わらない」としているが、運賃改定を実施することにより、この間賃金交渉で述べられてきた「突出感のないように留意すべきである」という主張は認められない