



JR東日本労働組合 第13回中央委員会



とき 2026年2月10日(火)
12時00分より
ところ 東京都 田町交通ビル
6階大ホール

◆キハ110系では自
駅で折返し時にドアが開
まる可能性があるため、正
常な系統番号で運行する
べきだと指摘しました。
支社側は、行先によって
は複数の系統番号がある
場合もあり、入力を間違え
てしまう可能性があること
から、これまでの対応で
お願いしたいとしました。
自動放送では「会津若松
行」を案内し、運転士が「津
川行です」と訂正放送を繰
り返すということになり、
お客さまの神経を逆撫で
していると指摘しました。
支社側は「この列車は本
来会津若松行きですが、急
遽津川行きとなります。大
変ご迷惑をおかけいたし
ます」という放送を行うし
かできないとしました。
◆お客さまにとつては関
係のない対策だと訴えた
ものの支社側は、放送で訂
正をお願いしたいと繰り返
し、認識を一致するには
至りませんでした。
◆「対策によれない場合」
には指導担当に確認をす
るとの回答に対して、現場
には系統番号一覧がある
のかを質しました。
支社側は、時刻表の系統
間違いを防止するために
元の系統番号を設定する
のが基本であり、停車パタ
ーンや列車種別の変更の
場合には指令に連絡や、指
導・当直に確認して対応す
る認識だとしました。



◆基本給は、社員とその家
族の生活の基盤であり、制
度設計にあたっては評価
基準の明確性、透明性、公
平性および説明責任が不
可欠です。
◆しかし現行でも、期末手
当の成績率や基本給改訂
における特別加給の運用
に象徴されるように、評価
基準や判断過程は十分に
示されていません。
◆また、昇給額が毎年変動
する仕組みでは、将来の賃
金水準の見通しが困難で
あり、生活設計は不安定な
ものになります。
◆鉄道事業は社員個人の
競争ではなく、相互協力や
信頼関係によって安全と
収益を支える事業です。
◆個人の評価による昇給
は協力関係や安全意識を
損なう恐れがあり、鉄道事
業の根幹の安全最優先と
整合する賃金制度である
必要があります。

■本部申24号 申入れ項目■

1. 「能力昇給」へ移行せず、職制別に一律の定期昇給制度とすること。
昇給額は以下のとおりとすること。
主幹職A・TL職A 6,200円
主幹職B・TL職B 6,100円
主務職 5,500円 主任職 4,800円
指導職 4,700円 係職 4,600円
2. 主任職以下の「昇格昇給額」を増額すること。
昇給額は以下のとおりとすること。
係職1等級⇔係職2等級 7,000円
係職2等級⇔指導職1等級 9,000円
指導職1等級⇔指導職2等級 8,000円
指導職2等級⇔主任職1等級 11,000円
主任職1等級⇔主任職2等級 9,000円

申6号 団体交渉 現行の取扱いにおける問題点 労使で認識の一致に至らず

新潟地本は12月8日に、申6号・キハ110系及びGV・E400系の系統番号設定に関する申し入れの団体交渉を行いました。キハ110系及びGV・E400系において急遽の行先変更が発生した際の取扱いには、サービス面や安全面での課題があることから、取扱いを改めることを求めて申し入れを行ったものです。

支社「対応を変えるような事象は無かった」

急遽の行先変更が発生した際に、行先の系統番号がある場合はその系統番号を使用する取扱いに改めるよう求め、支社側から、突発的な行先変更等への現実的な対応を行うために現行どおりで考えているとの回答を受けました。昨年の9月にも同様の内容で団体交渉を行った経緯があることから、どのような議論を経ての回答なのかを質すと支社側は、新潟乗務員の指導に確認し、取扱いを変えないとの回答があったとしました。

その上で、訓練等で乗務員からの意見はなく、お客さまからの声もないことから、対応を変えるような事象はなかったとの認識であるとしました。運転士による間違いがないように対策を設定したとする支社側に対し、どのような間違いを想定しているのかを質しました。支社側は、同じ行き先であっても、過去のものや停車パターンが異なるものなど複数の系統番号があるために、誤って設定する可能性があるとしていました。その上で、D・TACに記載している系統番号は一つなので、その番号を設定するという対策だと説明しました。

組合側は、通過駅がある列車が急遽全駅に停車することになった事例を挙げ、現行の取扱いではワンマン支援装置によりドアが開かなくなるが、それでもD・TACに記載の系統番号を入力する考えなのかを質しました。支社側は、このケースはフローにある「対策によれない場合」であり、指導担当に確認する取扱いになると回答しました。フローによれない場合に指導に確認するのであれば、最初から同じように確認する取扱いで良いのではないかと訴えました。

支社側は、時刻表の系統間違いを防止するために元の系統番号を設定するのが基本であり、停車パターンや列車種別の変更の場合には指令に連絡や、指導・当直に確認して対応する認識だとしました。

職制別に一律の昇給を求める

本部申24号を申入れ
中央本部は1月9日、申24号として、「能力昇給」および「昇格昇給額」の見直しに関する申し入れを提出しました。「能力昇給」へ移行せず、職制別に一律の定期昇給制度とするように求めます。



東日本ユニオンは昨年度設計にあたっては評価基準の明確性、透明性、公平性および説明責任が不可欠です。しかし現行でも、期末手当の成績率や基本給改訂における特別加給の運用に象徴されるように、評価基準や判断過程は十分に示されていません。また、昇給額が毎年変動する仕組みでは、将来の賃金水準の見通しが困難であり、生活設計は不安定なものになります。鉄道事業は社員個人の競争ではなく、相互協力や信頼関係によって安全と収益を支える事業です。個人の評価による昇給は協力関係や安全意識を損なう恐れがあり、鉄道事業の根幹の安全最優先と整合する賃金制度である必要があります。