

# NRU-east

National Railway Workers' Union

No.869 2026年  
1月1日

国鉄労働組合東日本本部  
港区新橋5-15-5 交通ビル7F  
発行責任者 伊藤 隆夫  
編集責任者 常盤 達雄

声かけて  
仲間とTUNAG  
拡大へ



## 実質賃金アップに向け 人への投資を求めよう

執行委員長

伊藤 隆夫



12月8日に青森県東方沖で発生した地震により被害にあわれた皆様に心からお見舞いを申し上げます。同時に、鉄道をはじめとしてライフラインの復旧にあたられている関係者に感謝を申し上げます。

さて、2026年がスタートしました。

昨年1月、「アメリカ第1主義」を掲げたトランプ政権発足以降の世界経済・外交・安全保障政策による政情の不安定さは言うに及ばず、国内においても高市首相の台湾有事を巡る国会答弁により中国との関係は悪化し、貿易・観光・文化交流にも大きな打撃を与えています。平和的な解決に向けた対話の努力を政府に求めるものです。

今年も物価上昇に実質賃金が追いついていない中で、まもなく26春闘がスタートします。国労の統一要求については1月27日に開催される第196回拡大中央委員会にて決定することとなっています。現在のところ「7%相当額、2万1千円を基本とした」ベアを柱とした要求(案)で調整が行われています。

国労東日本としては、国労統一要求の決定を受けて、2月9日に開催する第43回東日本委員会にてJR東日本やJES Sなどのグループ会社に対する新賃金要求を確立することとなります。

ご承知のとおり、JR東日本においては「新たな組織と働き方」の大改革の中で迎えます。とりわけ「働き方」の制度改正では、国労として求めてきた年間休日数の増加や退職金に影響を及ぼす第2基本給の廃止等の改善が図られました。

しかし、実に14年ぶりとなる「人事・賃金制度」では、「基本給」が「職務能力給」、「定期昇給」も「能力昇級」に変更となり、ボーナス支給の基礎算定となる「基本内賃金」(基本給+管理・技術・教育手当+都市手当+扶養手当)は「役割遂行賃金」(職務能力給+マネジメント手当+業務手当)となり、職場地域や家族数等による社員生活状況、いわば生計費への配慮から社員の能

力、仕事の役割といった業務中心の考え方にシフトしていると言っても過言ではありません。

また、JES Sをはじめとしたグループ会社等においては労働条件を含めて格差が拡大しています。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき受発注相互への点検から「人への投資」を求めて行かなければなりません。

さらに、定年退職年齢の引き上げと共に、次年度から希望する社員には65歳以降の新たな再雇用制度(セカンドキャリアスタッフ)が始まります。制度初年度の希望把握における問題や、高齢者が働き続けられる労働条件確立に向けたグループ会社における制度改正の課題等、すでにJR東日本には「甲」を提出していますが、様々な課題を抱えた今期の「春闘」交渉は重要な意味を持っています。

コロナ禍の2019年以降、職場は聖域なきコスト削減と同時に「融合と連携」「統括センター」化の組織再編が実施され、今年7月には、「2本部10支社」から「36事業本部」体制への再編と目まぐるしい変化がもたらされようとしています。

職場では、この間の「仕事・組織の見直し」は超勤時間の増加となってあらわれ、JR東日本が成長基盤のエンジンと位置付ける「社員の働きがいと成長の実感」を示す1つの指標となる、エンゲージメント(社員のモチベーション指標)調査では、肯定的・前向きにとらえる社員意識の低下が報告されています。

昨年末に国労東日本で取り組んだアンケート調査でも「新たな組織と働き方」に対する説明やスピードの速さに戸惑う「不安」の声が多く寄せられています。

今後、昨年7月に策定されたグループ経営ビジョン「勇翔2034」の具現化に向け、会社発足後初めてとなる運賃改定や、10年後の鉄道(モビリティ)部門における中長期戦略など、私たちの働く環境は大きく変化をしようとしている今、労働組合の必要性は高まっています。引き続き、労働組合として声なき声の集約から、「安全」「サービス」等の低下に警鐘を鳴らし、JR東日本及びグループ会社との交渉強化をしてまいります。

結びに、昨年7月に国労東日本は9地本体制から2地本体制へと組織の戦線整備を行い、リスタートとなりました。関係機関のご協力にあらためて感謝を申し上げますとともに、「集中と選択」の組織運営から組織の強化拡大に向けて奮闘することを申し上げ、新年の挨拶とします。

# JR世代学習交流会開催!

## JR東日本組合員・JESS組合員 分かれての開催で、より深い交流が

### JR東日本 組合員交流会

国労東日本本部は9月13日、新橋交通ビルにて『JR世代学習交流会』を開催しました。今回はより突っ込んだ交流をおこないたいとの意見もあり、JR東日本所属組合員に特化した交流会で開催しました。

新任の木村組織部長より「集まる場づくりをやっていききたい。そのためには、みんなで一歩前進できる会にしたい」などの開会挨拶がされ、交流会が始まりました。

東日本本部からの提起では、現状と課題に触れる「会社より提案されている『人事・賃金制度見直し』その解明と要求確立に向け各々の視点からの前向きに活発な議論をお願いしたい」と訴えま

した。続けて武田書記長から『労働関係法』『人事制度見直しの内容』、それに付随する『解明交渉の経過』をメインに報告がされ、それに従って学習会が行われました。

労働関係法は基本的な事ですが、どの法律によって「守られている」のか、または「縛られている」のかといった中身から、知ること、知っているつもりになっていたり、改めて復習する機会となりました。

人事制度の見直しでは学習会前日（9月12日）に会社との解明交渉を行

なっており、ダイジェスト版よりも先のタイムリーな報告となりました。

全体討論では人事制度に対する要求確立に向けた問題点をメインに討議をする中で、身近な疑問・問題から国労組織の課題にも触れた議論がされました。

要求確立に対しても、現状の組織内部の課題に対しても全参加者が発言をする活発な議論に発展しました。なかでも、「要求の根拠」に対し、会社の理屈と我々の理屈ではやはり乖離があり、要求として「どう求めて行くのか」についての問題や、

職場・職種によっては労働条件として切り下げられているのではないかと意見も出され、見方を変えればまだ要求として確立しなければならぬものを見出す議論もありました。



議論が現状抱える問題点にも発展する中で現制度や組織の点検を含めた不便、不要、廃止、継続、改善等の振り返りの取り組みもなければならぬといった新たな課題も生まれ、有意義な会となりました。

最後にまとめとして、木村組織部長から「組織課題は全体で取り組むことが求められている。労働組合を活用して行くことが自らを活かす道である。会全体の盛り上がり」に感謝し、今日のように自己の学習と経験を積み、運動を継続的に取り組むことで、自己の成長と前進を東日本全体の取り組みにしていきたい」と決意が述べられ、閉会となりました。

### 全体交流で 出た意見

- 子ども手当になり、配偶者に対する手当の部分が増える。働く配偶者が国への動向や社会的な要請」というが、自分の家庭の事情とは連動しない。
- 特休が6日増えるが、その分の社員数があるのか。休日出勤は、駅や乗務員はわかりやすいが、設備系はわかりづらい。
- 早期退職の制度が無くなるが、残しておいてほしい。人生設計にパリエーションがあつていい。
- 統括センターで月に何回か通勤に行くが、ロッカーを貸してくれない。せめて、次回も同じ駅に通勤の場合は制服を置かせてほしい。一部私鉄にあるように、主勤務地に出勤してから点呼を行い、それから通勤先に移動する形にできないか。
- 通勤に対応してロッカーを増設したが、狭い更衣室に無理やり置いて、狭すぎる。
- 能力給はだれが評価するのか。低い評価に異議申し立てできる第三者機関がほしい。
- 分会の合併・再編成でどこまでが自分の分会なのかよくわからない。集まる機会もない。

### JESS-Uと合同で JESS組合員交流会

国労東日本本部は、10月10日に新橋交通ビルにおいてステーションサービス労働組合（JESS-U）と合同で「JR世代学習交流会」を開催しました。

この取り組みは、毎年10月下旬にJESS本社に申し入れる年末手当などの要求に生かすため、この時期の開催となりました。

### 年末一時金要求 で意見交換

交流会は、首都圏地本・松吉副委員長の司会ではじまり、主催者あいさつで東日本本部・常盤教宣部長からは「JESSが発足した頃、東日本本部はJESS-Uと一時金をなんとか50万円にのせられるように取り組んでいこう」と話しました。

今年の夏の一時金は平均で約68万円。私たちの取り組みで上がってきているが、JESS社員の生活不安は消えない。離職も相次ぎ職場は要員不足。今日の交流会を労働条件向上に生かして欲しい」といふのが、続いてJESS-Uの池田委員長からもあいさつがされました。



JESS-U・池田委員長

最初に年末一時金の要求内容について交流がおこなわれ「JR東日本と違い、受託料収入しかないJESSでは支給全体のパイは決まっているイメージがある。家族手当を計算に入れれば、独身者はむしろ抑えられる可能性がある」という提起に対し、参加者から意見が交わされ「実現すれば結婚した時の安心感がある」「パイの切り方の議論ではなく、パイを大きくしろ、という要求をしよう」という形でまとめられ、要求に取り入れることになりました。

要求月数では、「このところの物価高対策と、離職防止には3ヶ月分はほしい」という意見が大勢を占め、JR東日本と同じ3ヶ月分+10万円の要求をしていくことになりました。

### 運賃制度改正で 意見交換

続いて、東日本本部が予定していた運賃改定に対する申し入れについて、意見を出してもらいました。集まった組合員が営業に特化している仲間たちというところで、タイムリーな意見交換となりました。

その中では「今まで精算せずにタダで降車できた運賃同額の制度が無くなる。区間によっては720円の精算になる。社員とお客様に周知できるのか」「東海道新幹線と東海道在来線が別扱いになる。特例廃止もあり、乗車券の作り方も変わる。JR東日本・JESS・CCD・CTSなどの駅員が理解、お客様に説明できるのか不安」「特に東京駅などでは、既に在来線経由の乗車券で乗ってきて新幹線で行きたい、または逆の場合、改札補充券を作らなければならぬが、できる社員がほとんどいない。簡単に対応できるような仕組みが無く、準備が悪い」「JESS本社や支店は現場任せ。勉強会の時間や要件がない」など、多くの意見が出され、その内容は「運賃改定に関する申し入れ（10月22日提出・申4号）」に取り入れられました。

### 全体交流で 出た意見

その後、全体的な職場交流に移りました。特に賃金の問題について「実家にいるので、今は充分だが、家を出た時に困る」「家族を持った時が不安」「職場の40代の社員の賃金や家計の話の話を聞くとな不安になる」「考えた結果、今でも独身。家族を持つ前提で交渉すべき」「年代的に結婚する社員が増えてきているが、子どもができていくらかかるのか不安」など多くの意見や不安が出されました。小規模駅の一人勤務やコールセンターの問題では「早朝の睡眠時間に券売機トラブルで起こされる。対応した時間しか超勤にならないが、二度寝



が怖くもう寝ないという社員も多く、そこから全部超勤扱いにしてほしい」「小規模駅で監視カメラの数が少なく、第三者加害の際にどのカメラにも映っていないかった。増設してほしい」「立川コールセンターは7路線担当しているが、デスが無くヘラもこない、乗務員無線も聞けない。何があつて遅れているのかわからない中で、遅れの放送を各駅に入れてほしい」などの実態が出されました。逆に大規模駅では「執務箇所と休憩室、更衣室が離れていて早く出ないと間に合わない。休憩時間に食事を買いに行くのにセーフティボックスが遠く、時間のムダ」といった意見もありました。そのほか、以前から出されている「昇進試験を勤務時間にしてほしい、交通費を出してほしい」という意見に加え、各箇所から離職とそれに伴う要員不足問題、すぐ辞めてしまうので人が育たない問題、南武線のワンマン化・遅延についての問題も出されました。今回出された意見は、11月11日のJESS本社交渉に生かされました。東日本本部はJESS I Uとともに、今後も交流を続け、社員の実態を訴え、不安を解消するためJESSの仲間と一緒に取り組んでいきます。

# 国労東日本本部・首都圏地本共催 第26回マラソン大会開催!



#### 個人5km マラソン成績

|    |     |       |              |        |
|----|-----|-------|--------------|--------|
| 1位 | 長野  | 平林 芳一 | (出向)長野鉄道サービス | 21分34秒 |
| 2位 | 神奈川 | 松浦 功  | JESS・北鎌倉駅    | 25分43秒 |
| 3位 | 神奈川 | 田中 勝次 | 桜木町統括センター    | 26分00秒 |

#### 個人10km マラソン成績

|    |     |       |              |        |
|----|-----|-------|--------------|--------|
| 1位 | 神奈川 | 小山 眞樹 | 小田原・伊豆統括センター | 42分55秒 |
| 2位 | 神奈川 | 伊藤 晴彦 | 桜木町統括センター    | 44分15秒 |
| 3位 | 長野  | 轟 勝   | (出向)ミドリ      | 50分29秒 |



2周(10km)優勝  
神奈川・小山さん



1周(5km)優勝  
長野・平林さん

国労東日本本部は、秋晴れの11月22日に首都圏地方本部と共催で、第26回マラソン大会を開催しました。昨年は天候不良で中止となり、2年ぶりの開催となった皇居でのマラソン大会は、若手組合員からOB参加者まで多くのランナーによる力走が見られました。優勝は平林芳一さん(長野)、外周1周(5km)の部の優勝は2周(10km)の部の優勝は小山眞樹さん(神奈川)が勝ち取りました。なお、大会の運営については東日本本部、首都圏地方本部のほか、走友会の皆さんにより行われ、皇居外周10か所のポイントではNRUハムクラブの皆さんが無線機を手で連絡係を担当しました。ご協力に感謝申し上げます。

がん保険の枠を超え、一人ひとりに最適な安心を

保障と相談サポートで

あなたよりそう  
がん保険  
ミライト

**No.1** アフラック  
がん保険  
契約件数  
各社の総合情報などに基づくアフラック調べ(2024年3月時点)

アフラック  
「生きる」を創る。  
アフラック  
法人第二営業部  
〒163-0456 東京都西新宿2-1-1新宿三井ビル20階  
Tel.03-6335-9829

アベニール株式会社  
〒105-0004 東京都港区新橋5-1-5 交通ビル3階  
Tel.03-3437-6810

# さらなる飛躍に向けた 新たな組織と働き方

## に対する交渉（一部抜粋）

東日本本部は、5月にJR東日本から提案された「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」に対する申し入れ（国労東日本第1号2025年10月10日付）交渉を10月28日におこないました。

これは8月・9月の解明交渉に続くもので、前回交渉で不明だった部分や、個別具体的な内容についておこなわれました。交渉の一部を掲載します。

（全文は東日本HP「業務連絡報」を参照）

**事業本部内での担務変更・異動、特に（営業）統括センターから異なる事業本部に移管される場合は、本人希望を尊重すること。**

【組合側】広範な事業本部もあり、社員の生活に影響を及ぼす。通勤手当により社会保険料などの負担が大きくなる。コミュニケーションを図り、希望などをきちんと聞いていくことが必要ではないか。

【会社側】事業本部内全体の業務となることから、業務内容の変更となるものであり、担務の変更ではない。業務内容の変更の中で「異動」という表現は無くなる。

【組合側】「異動ではない。担務変更ではない」となれば、発令行為が無くなり、簡易苦情処理など出来なくなる。そこはどう考えているのか。

【会社側】いろんな業務があつて様々担っていたら

明する場が必要ではないか。

【会社側】各支社・本部で説明会を開催し、職場から要望があれば個別にも開催した。質問に対しては可能な限り答えるように支社にはお願いしてきた。ポータルで社員から寄せられたものを補足で公開している。

4月1日の断面で、業務によつてどうなるかという部分がある。直近にならないとはつきりしない部分があるので、出し方を検討し出すことになると考えている。

**乗務員の不時の欠勤や臨時列車の運転等に際し、随時乗務するため職場で待機する乗務員を毎日確保すること。**

【組合側】施行規則26条があるのだから、予備としておくべきではないのか。

【会社側】不測の事態で乗務員がいなかったらどうするのかということであるが、基本的に事業本部全体を見ていくことが大前提であり、乗務員だけが不測の事態に陥るということではない。鉄道オペレーションに穴を空けないというのが大事であり、駅業務の不足自体に対しても変形勤務の方が動けるようにと考え今回、予備勤務を発展的になくした。

【組合側】資料も出しているが、自分はどこにあたるのか分からない部分が多くあり不安の声が。説明会で質問しても答えられない状況もある。エルダー社員を含め、個人個人が具体的にどうなるのかをきちんと説

【組合側】職場が都市手当A級地で、居住地で地域Bとなり大きく減額となる方がいる。勤務地も加味しての支給とならないのか。

【会社側】居住地基準の手当ということで再編した。社員の活躍フィールドが拡大していること、職場が変わって賃金が下がらないようにということも踏まえて、生活に対する手当という位置づけの中で再編した。

【組合側】45,000円と10,000円の差は大きい。川ひとつ越えただけで下がってしまう。同じ職場で一方は減額では感情的になる。

【会社側】制度としてはどこかで線引きをしなければならぬ。今回の手当での建付けということがあつて、あくまで居住地で見ていくことをご理解願いたい。

**配偶者への扶養手当支給を復活させること。**

【会社の文書回答】子供を持つことに対する経済的支援を一層拡充していく観点や、国の動向や社会的な要請などを総合的に勘案し、子供手当を新設し、扶養手当を廃止することとした。

【組合側】社会的要請は分かるがそれは働く前提であり、家庭状況で働けないという方もいるのではないかと

【会社側】女性の社会進出も進んでいる。社会全体の流れや子育て支援というところを受け、子供手当とさせていた。配偶者の部分は廃止ということにな

るがご理解願いたい。働けない環境の方については様々な形でフォローしていきたいと考えている。

**エルダー賃金の地域区分1および2の係職・指導職・主任職の基本賃金について改善を図ること。**

【会社側】4つの区分を2つに統一したことで引き上がった部分があるが、全体のバランスを見て提案をさせていただいた。

【組合側】東京、高崎、水戸の係職、主任職については上がらない。取り残されている。全部上げればと思うが、なぜ出来ないのか。

【会社側】主幹・主幹は社員の昇格・昇給という部分を上げていく。そういった特性の重みを鑑み上げていく。ご意見は受け止めるが、例えば業務手当など、これまで付いてない部分も措置しているところである。

**セカンドキャリアスタッフ制度は本人希望を尊重して「意に反する」再雇用とならないようにすること。また、今後の募集スケジュールを明らかにすること。**

【会社の文書回答】満65歳以降の再雇用を希望した社員等に対し、本人の希望、勤務評価、健康状態等も踏まえ、グループ会社等と調整が可能な場合に当社が再雇用を行うものである。年度末年齢64歳時の年度に再雇用の調整を行い、雇用契約を締結する。

【組合側】女性の社会進出も進んでいる。社会全体の流れや子育て支援というところを受け、子供手当とさせていた。配偶者の部分は廃止ということにな

【組合側】今回突然募集がされ、対応に苦慮した組合員が多かった。意に沿えない場合があるということで、そうならないことを求める。

【会社側】スケジュールについては意見をいただいている。丁寧に本人の意思を確認していく。

【組合側】現在出向している方からは、今の場所という声も出されている。65歳で新しいことを覚えるのは大変。

【会社側】今の業務を継続していくことは重要。公平性が大事だと思っている。そこを踏まえたくえでの出向調整だと思っている。

**ワンマン運転の拡大での首都圏で勤務する乗務員の「ワンマン手当」を継続支給すること。**

【会社の文書回答】社員の担う役割の多様化・高度化及び不規則な働き方を踏まえ、初任給を含め、すべての社員の職務能力を引き上げるとともに、業務手当及び特定時間割増手当を新設する。それに伴い、職務手当、技能手当、特殊勤務手当及び看護師・医療技術者の調整手当等を廃止するものであり、提案の内容で妥当と考えている。

【組合側】ワンマン運転が拡大していく。そうした中でなくなるのはいかがか。

【会社側】会社施策の中でワンマンは大変重要。一方で安全は全社員で積み上げていくという考えであり、そういった側面から特定の手当てを廃止する。

【組合側】女性の社会進出も進んでいる。社会全体の流れや子育て支援というところを受け、子供手当とさせていた。配偶者の部分は廃止ということにな

あけまして  
おめでと〜ございます  
本年もよろしく  
お願い致します

### 国労東日本本部 役職員一同

東日本本部

執行委員長 伊藤 隆夫  
執行副委員長 渡辺 信之

書記長 中村賢太郎

調査部長 武田 幸喜

組織部長 常盤 達雄

執行委員 中谷 慎一

飯田 洋希

竹内 智士

中村 康裕

特執（貨物担当） 高橋 誠

（新幹線担当） 高橋 進

（T-VT担当） 原子 清隆

（TESS担当） 本間 寿

小菅 隆寛

三留 英一

早川 義貴

矢部 雄一

飯島 英樹

小磯 潤一

八郷 清幸

書記局

中村 宗一

諏訪 浩一

森岡 英夫

中村 誠

森岡 英夫

中村 誠

職能別協議会  
工務協議会議長 出羽 正則  
事務局長 清水 秀里  
電気協議会議長 後藤 寿昭  
事務局長 加藤 英樹

自動車協議会議長 丸山 淳一  
事務局長 兜森 秀昭

東北協議会議長 石戸谷 満  
事務局長 天野 一志

関東協議会議長 中村 誠  
事務局長 森岡 英夫

東日本連絡会議長 中村 誠  
事務局長 森岡 英夫

貨物協議会議長 中村 誠  
事務局長 森岡 英夫

関東・信越ブロック  
会長 中村 宗一  
事務局長 諏訪 浩一

鉄道退職者会  
会長 中村 宗一  
事務局長 諏訪 浩一