



2025年 7月29日
第20号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一

編集 情宣 担当

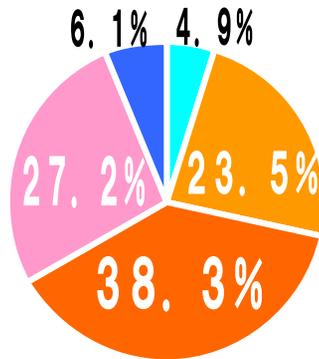
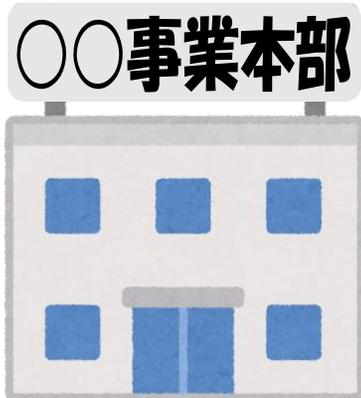
ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



「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」 835件の回答があった横浜地本アンケートの集計結果(①組織再編)

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました！アンケートを通じていただいた特徴的な意見を紹介します！



事業本部の設置について

● 納得感がある	4.9%
● 納得感がない	23.5%
● まったく納得感がない	38.3%
● 分からない、理解できていない	27.2%
● 関係ない、興味ない	6.1%

<組織再編に関する主な意見>

- ✓ 統括センター化は何だったのか？事業本部内に人事や勤労が置かれ、より評価を気にして意見できない雰囲気になる。安全よりも稼ぐ、醜い競争が煽られていく。目先のことだけにブレない腹を置くことが大切。
- ✓ 「融合と連携」が拡大し、その系統・職場のプロがいなくなる。技術力・安全レベルの低下が懸念される。
- ✓ 明らかに労組対策。過半数代表者を減らしたいとしか見えない。
- ✓ 現在でも連携や連絡の不行き届きが発生している。職場規模を大きくしたらさらに不具合が拡大する。
- ✓ ライン管理の考え方はどうなるのか？支社総務部を引き継ぐ横浜事業本部と、持たない他2つの関係は？交渉単位は？車両系統においては、情報共有などの連携がなくなるのか？混迷している。

☆アンケート調査の結果を踏まえて議論し、組織再編に関する基本要件項目を決めて本部に報告しました。

横浜地本が本部へ提出した「組織再編に関する基本要件」全10項目

1. 事業本部単位ではなく、職場(箇所)毎に安全衛生委員会の設置と、過半数代表者を選出するようにすること。
2. 人事ユニットおよび勤労ユニットの窓口を含めた配置について、36事業本部すべてに配置すること。
3. 鉄道オペレーションについて、技術力の維持向上を目的として職種や系統のプロという考え方を否定せず、主たる業務を社員に明確に示し、人材育成を永続できるようにすること。
4. 組織再編にあたっては、「現業機関における柔軟な働き方の実現について」における組織再編の成果と課題をハッキリと社員に示し、組織再編の必要性を現場の隅々にまで行き渡らせて、納得感をつくりだして行うこと。
5. 支社が担ってきた機能の移管や集約について、再編後に支障が出ないように引継ぎの期間を設けること。特に再編前に示達された通達やルール・マニュアルの効力について現場の混乱が無いように整理を行うこと。
6. 人事異動に関して、本人希望が尊重されるよう、関係する事業本部の人事担当部署が調整を行うこと。特に、エリアと業務内容が広範にわたることから、家庭環境や年齢層に応じた適応能力を十分に把握し、本人が納得感をもてる運用を行うこと。
7. 組織再編後のグループ会社を含めた人事施策について、JR本体からのグループ会社へ、要員需給や技術力移転を目的とした若年出向や転籍を行わないこと。
8. 車両系統について、コストダウンありきではなく、運用線区の特情や老朽取替えを鑑みて、必要な設備更新や修繕費が確保できるようにすること。
9. 組織再編に伴う箇所体制の提示においては、事業本部一体ではなく、各職場単位の要員配置を詳細に示すこと。
10. 組織再編にあたり、労働環境と担務内容の不安を払しょくするために、全社員に面談を行うこと。

横浜地本の分を含め、各地方から提出された要求項目については本部内で精査されます！
次号では「人事・賃金制度」に関するアンケートの集計結果を紹介します！