



2025年 9月 3日
第35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/>



申2号提出「JR東労組横浜地本第30回定期大会」発言等に基づく申し入れ

JR東労組横浜地本は2025年7月6日に、「かながわ労働プラザ」において第30回定期大会を開催し、向こう一年間の方針について満場一致で確認しました。多くの代議員から、「変革2027」に基づいた会社施策と要員不足に起因する悲痛な職場実態に関する発言がされました。

「新たなジョブローテーション」をはじめ施策に伴う異動において、丁寧さを欠いた意識付けや、本人の家庭環境やキャリアプランに対する配慮が感じられない事態が後を絶ちません。さらに赴任先において、OJTに依存した教育体制と、一本立ちありきの見習い期間の計画により、上司に不安を相談できず悩みを抱えながら作業を行ったり、行きつく先として、メンタルの不調をきたしたり、退職を選択する組合員・社員が増えています。

営業職場においては、インバウンドや国内旅行需要が回復し、チケットレス化を推進する中でも人ならではのサービスを望まれるお客さまのニーズは根強く残り、企画業務も担うことにより業務量は増加しています。カスタマーハラスメントに該当する事象も多数発生しており、現場の組合員・社員は疲弊しています。運輸職場においては、各線区のワンマン運転開始後の慢性的な遅延や、労働密度と休日出勤の増加による疲労や、眠気に伴う事象が発生しています。工務職場においては、年々厳しさを増す酷暑下の屋外作業において常に熱中症のリスクがつきまとい、将来的な加齢による体力の低下を見据えると、夜間作業や屋外作業の従事に対する不安の声が出されています。検修職場においては、グループ会社と一体となった業務執行体制の深度化による業務の外注化や、ベテラン層の異動に伴う安全・技術力の低下に対する不安の声が出されています。

そのような中、5月7日に「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」が提案され、7月1日にはグループ経営ビジョン「勇翔2034」を発表しました。JR発足以降のさまざまな制度や組織体制をフルモデルチェンジする極めて大きな変化点であり、職場においても新たな働き方への対応や生活設計の見直しを迫られ、期待感だけでなく不安や怒り、失望感の声が多く出されています。

私たちJR東労組横浜地本は大会発言を踏まえ、労使で危機感の一致を図り、今後進められる様々な施策を担う社員が不安を解消し、安全・健康・ゆとりのある職場を実現するため、8月22日に以下の14項目を横浜支社に申し入れしました。

1. 安全衛生委員会について、一事業場の規模が大きくなり、職場実態を踏まえた細やかな審議と対策が行われていない。現場の隅々まで網羅して意見聴取できるようにすること。また、設置単位と安全衛生委員会の構成人数について見直しを図ること。
2. 町田駅において、遺失物倉庫のエアコンが撤去された。倉庫内で作業する実態があるため熱中症が懸念され、遺失物の品質と安全にも関わるため、建屋や用途に関わらず、作業を行う場所に空調装置の再設置を行うこと。
3. 屋外作業による熱中症対策について、現場でできるあらゆる対策を行うこと。
4. DX推進が行われているが、データストレージのBOX移行により作業性が悪化した。効率的な業務運営を維持するために必要な投資は行うこと。
5. 主務職に関して、主務職試験の受験の意欲を断れないという声がある。受験に関して本人の意思を尊重すること。また年々主務職の業務範囲や業務量が増大しているため、管理者は本人のキャパシティに見合った課題付与とサポートを行うこと。
6. 鶴見線の無人駅における不正乗車対策について、強化を行うこと。
7. カスタマーハラスメントについて、他社で導入しているような断固としてカスタマーハラスメントを許さない強い表現を用いた掲示物の掲出や、氏名札の着用省略を可能とすること。また、対応の差異による二次的なカスタマーハラスメントを防ぐため、会社としての毅然とした対応の基準を統一すること。
8. 横浜駅において、2024年度に改札業務が1徹減となったが、お客さまのご利用と対応が増加しているため、改札体制を元に戻すこと。
9. 南武線において今春のダイヤ改正以降、慢性的に駅ホームの混雑と遅延が発生しているが原因について示すこと。また、列車ダイヤに余裕がないため、遅延回復も困難であることから、ダイヤの設定を見直すこと。
10. 乗務員による疲労と眠気による事象が多く発生している。行路あたりの業務量の増加や、乗務員から駅への融合に伴う乗務員の不足が背景にあるため、休日出勤の抑制と、ゆとりある睡眠時間の確保を行うこと。
11. グループ会社に出向し、専ら事務業務に従事している組合員・社員に対し、今後も知識と技術を活かして働く場を、JRの責任において確保すること。
12. ワンマン施策に伴う車掌の異動について、本人希望をしっかりと把握し、キャリアプランの実現にむけて本人に寄り添ったコミュニケーションを行い、不安解消に努めながら、早い時期に新たに働く場を示すこと。
13. 乗務員等から駅業務への異動・担務変更が増えているが、着任以降に基礎教育の機会が設けられず、OJTに依存している課題がある。また要員状況の逼迫とステーションバイブルの形骸化により、個別の習熟度に応じた教育計画が組めていないことから、十分な教育体制・教育期間を確保すること。
14. ジョブローテーションによる異動や担務変更により、新規担務の習熟が進まずメンタルの不調をきたす社員が多い。医師の診断結果を前提とせず、面談等により現状を細やかに把握し、本人の希望を踏まえて担務の見直しや再異動を行うこと。

現場の声をもとに経営のチェック機能をしっかりと果たしていきます！