

# ぎょうむそくほう No.701

2025年12月24日

## 【ダイジェスト】



東海旅客鉄道労働組合  
<https://www.jrtu.jp>



「ハートフルカンパニービジョン ⇒2027」の取り組み推進！

## 経営協議会を開催

# 総対話行動で寄せられた意見・要望等について議論

12月24日、申第10号「全職場総対話行動で寄せられた意見・要望に関する申し入れ」に基づき経営協議会を開催し、会社と議論を展開した。

とりわけ、総対話行動を通じて組合員との双方向コミュニケーションにより紡ぎあげてきた課題認識を踏まえ、安全の確立、人事・賃金制度改正の課題、効率的な業務遂行体制、より親しまれる福利厚生制度の在り方、中央新幹線計画等について、現場の実態や将来を見据えた課題意識を共有しつつ、誰しもが長く安心して働き続けられる環境の整備に向けて、労使で議論を深化した。

議論の中では、人事・賃金制度改正について、出向者を含む人事考課のフィードバック充実や制度理解の促進、振り返り時の入力項目の見直しが検討されていることを確認し、育児関係諸制度については、育児休職等の取得に伴う要員・業務負荷の課題について主張した。次期Jネットについては2027年夏頃から現業・非現業問わず順次試使用を行い、試使用期間中に各職場で作成したアプリ等は新環境へ移行する予定であることが明らかとなつた。また、接客制帽は、年間を通じて夏用を使用すること前提に、快適性等の見直しが検討されていることも示された。ダイバーシティ推進については、2026年4月を始期とする新しい行動計画策定に向けた検討が進められていることを確認した。中央新幹線計画については、総工事費の見直しに至った考え方や開業時期、維持管理費・設備更新費に関する組合員の懸念について、丁寧なコミュニケーションを図っていくことの必要性を主張した。

引き続き、2026春闘での「総合生活改善」等、会社と深く議論を積み重ねていく。

### 【主な議論内容】( 黄色部分は、現時点において前進を確認した事項)

#### 1. 安全の確立

- (1) 鉄道他社での事象を踏まえた当社の対応状況

・制度理解を深めるべく、2025年11月には「[3分で読める]人事・賃金制度見直しポイント」と題して解説資料が発信されたことを確認。

#### 2. 人事・賃金制度改正の課題

- (1) 考課制度の運用 (2) 出向者への人事考課のフィードバック

・職務手当は現業機関の組合員の労苦などを踏まえ、労使で議論し早期に検討を深めていくことを確認。

#### 3. 基本協約改訂交渉からの継続議論

- (1) 育児・介護・治療・転勤に関する課題 (2) 職務手当の課題 (3) 通勤に関する各種課題

#### 4. 効率的な業務遂行体制

- (1) 次期Jネット等の業務ツールの拡充 (2) 柔軟な勤務体系の構築

・工務系統の柔軟な働き方について、「一部の現業機関における柔軟な働き方の実施」に加えて、「始終業時刻の柔軟な運用」を見直し、両制度により働き方の選択肢が増えたことを確認。

#### 5. 福利厚生

- (1) 世の中の変化に応じた制服の在り方 (2) 住宅施策に対する改善要望 (3) インフルエンザ予防接種の時期

・接客制帽は、夏用の通年化(3シーズン用廃止)に向けた検討や、制帽自体の快適性・メンテナンス性向上の観点から、夏用仕様の一部変更も検討がされていることを確認。

#### 6. 中央新幹線計画における適時開示の受止め

- (1) 総工事費について (2) 開業時期の設定について (3) 交通政策審議会中央新幹線小委員会の答申(2011年)について (4) 運賃・料金変更による価格転嫁について (5) 社員へのメッセージについて

・中央新幹線計画について、総工事費見直しの考え方や健全経営・安定配当を堅持しながら計画を推進していくことを確認。

・適時開示を受け、組合員が抱いている懸念について、丁寧な説明とコミュニケーションを図ることの必要性を主張。

#### 7. その他課題

- (1) 年末手当の受止め (2) 春闘に向けた議論の深化

・2026春季生活闘争に向けて、いかに組合員に報いていくか、労使で真摯な議論を行うことを確認。

※議論内容の詳細については、後日発行の「ぎょうむそくほう」をご確認ください。