

“すべての仲間”の総力で“過去最高額のベア”を引き出した到達点を確認し あらゆる不法行為を許さず“安全第一”“真の笑顔と活気あふれる職場”の創造に向け起ち上がろう

J R東日本輸送サービス労働組合は、組合員の利益を第一に、“真の笑顔と活気あふれる職場”の実現を求め、職場から創りあげる輸送サービス労組運動を基礎に「2025 J T S U春闘」をたたかい抜き、3月6日、職場から積み重ねた運動が結実した下記の回答を引き出した。中央本部は、定期昇給の完全実施、過去最高のベアを実現したこと。また、実現できなかった項目についても「要求の趣旨を認識した上で賃金改定に反映した」と引き出した。そして、上野・大宮間での新幹線列車分離事故によりJ R東日本の安全性向上が急務という認識に立った上で「相次ぐ事故と事象に鑑み、J R東日本の企業ガバナンスを確立し、公共交通の責務に踏まえ、鉄道の安全性再確立と信頼回復に向けた要請書」の提出をもって、ベアと夏季手当について「妥結」の判断に至った。

【定期昇給】昇給係数「4」の完全実施（満55歳未満の社員、平均6,389円 平均1.78%）

【ベースアップ】基本給に所定昇給額の1.5倍の額及び4,000円を加える（平均13,782円 3.9%）
エルダー社員は、基本賃金に8,000円を加える

【夏季手当】基準内賃金の2.8ヶ月分（平均支給額1,049,200円）

昨年の申12号年末手当交渉から、申18号諸手当改善、申23号初任給特別措置の見直し、申28号賃金のベースアップ、申33号夏季手当交渉に至るまで連続した取り組みをつくり出した。この職場と一丸となった運動は、仕事と育児・介護の両立にかかわる「短時間勤務制度」「育児・介護支援休暇」の制度新設を実現した。また、571名の仲間を結集した「2025春の大集会」で確認したように、日常活動の強化と組織力によって、労働者代表者選挙の勝利や組織強化拡大を実現したのだ。

一方で、会社が執拗に所定昇給額をベアの算出基礎にこだわるなか、等級間にベア額の差を生み出したものの、昨年に引き続き「定額4,000円」を引き出すことが出来た。ベアとは「物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり誰にも等しくある」という基本的な考え方を貫き、「ベアにまで格差はいらない」という組合員の声をもとに、こだわり抜いた14春闘以降の私たちの運動の正しさを証明した。

反面、エルダー組合員への基本賃金8,000円加算の根拠を「3.9%という基本給改定率を適用した」と会社は説明した。エルダー組合員の賃金水準と生活実態に目を向けようもしない会社の姿は断じて認められない。今後も引き続き、エルダー組合員とともに、労働条件・労働環境の改善や70歳までの安定した継続雇用制度の確立など、決して諦めることなく「すべての人の豊かさ」を追い求め続けていく。

喜勢社長は「勤務制度を含めた人事賃金制度の総合的な改正の検討に着手」を明らかにした。その背後には、年功型賃金体系を壊し、成果・評価型の人事制度の導入に対する包囲網づくりであることに注視する必要がある。しかし、その中でも「鉄道業を生業としているJ R東日本として年功型賃金が相応しい」という確認に基づき、年功型の賃金カーブを維持したことは大きな意味を持つのである。これからも、鉄道業という輸送サービス労働に相応しく、経験を重んじた安全の定着が図られる「輸送サービス労組版人事・賃金制度」の対案づくりを急ぐ必要がある。

J R東日本の安全と企業ガバナンスが今問われている。「輪軸圧入データの改ざん」「モーターの不正検査」、株式会社アトレの「独占禁止法違反」、そして、東北新幹線 上野・大宮間で二度目となる列車分離が発生するなど、トップダウンで行われる経営体質による事故・事象・不祥事は枚挙に暇がない。今まさに、労働組合の真価が問われている。そして、すべての仲間へに真実を伝え、目の前に存在する問題解決のために、職場からの議論を巻き起こす時が今だ。

一人の声を皆の声に高め、団結・連帯・行動することによって道なき道を切り拓こう。そして、働く者が主役の現場第一の企業文化の構築に向けて起ち上がろう！

2025年 3月 7日
J R東日本輸送サービス労働組合