



申 28 号「物価高に負けない

2025 輸送サービス労働に相応しい
「2025 年度 賃金のベースアップ」の
実施と、真の笑顔と活気あふれる職場を
創造する申し入れ 趣旨説明

2025 年 2 月 26 日発行

■ 私たちの要求および申し入れ事項

ベースアップ

全組合員の
基本給を **一律**

15,500 円

エルダー基本賃金

基本
賃金に **一律**

15,500 円

加算

定期昇給

昇給
係数

「4」

完全
実施

満 55 歳以上の社員に

「定期昇給」

の実施

初任給特別措置の実施により生じた賃金カーブの歪みの是正と子育て支援に対する要求

毎年実施される定期昇給に対し

入社 6 年目から
10 年目まで

2,000 円

11 年目から
20 年目まで

3,000 円

21 年目以降

2,000 円

加算

2024 年度 年度末手当要求

全組合員

一律

20 万円

その他要求項目

- 3項 会社提案の「初任給特別措置」の実施にあたっては、採用競争力の強化および優秀な人材確保のために、下記のとおり見直すこと。
入社 1 年目 支給額30,000円、入社 2 年目 支給額26,000円、入社 3 年目 支給額22,000円、入社 4 年目 支給額18,000円
入社 5 年目 支給額14,000円、入社 6 年目 支給額10,000円、入社 7 年目 支給額 5,000円
- 4項 組合員の生活設計とこころの豊かさの実現に向けて下記のとおり実施すること。
(1) J R 東日本グループ内の業務受委託契約においては、労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう労務単価費等の適正な価格転嫁となる業務委託費を実施すること。
(2) エルダー社員に関わる労働環境の解決と、本人の意向に踏まえた70歳までの継続雇用制度のより一層の充実を図ること。
(3) 鉄道事業における技術・技能を兼ね備えたシニア社員の労働意欲を高めるとともに、優秀な人材を確保する観点から、エルダー雇用制度の見直しを含む賃金水準の見直し等の処遇改善を図ること。
- 5項 「2024 年度 年度末手当」について下記のとおり実施すること。
(1) 2025 年 3 月期決算における直近の業績に踏まえ、「真の笑顔と活気あふれる職場」を創造するために、全社員（エルダー社員含む）に一律20万円を支給すること。
(2) 支払い指定日は、2025 年 4 月 30 日までとすること。
- 6項 今申し入れに対する回答は2025 年 3 月 12 日までに行うこと。

■ 要求の趣旨説明

はじめに

～好調な業績をつくり出してきた！

過去6番目の営業収益は

職場の努力の結果だ～

申28号「物価高に負けない輸送サービス労働に相応しい『2025年度賃金のベースアップ』の実施と、真の笑顔と活気あふれる職場を創造する申し入れ」に関して、その要求内容と要求の趣旨について、輸送サービス労組の問題意識も含めて説明します。

2月3日に公表された第3四半期決算は、単体で15,524億円の営業収益を計上しました。これは、コロナ禍の赤字経営から脱却し、堅調な決算を指し示す数字として捉えることが出来ると思います。第3四半期決算だけで見れば、上から6番目になる営業収益を計上し、2018年度や2019年度と比較しても、その差は500億円弱の所まで迫っており、職場で日々感じている「忙しさ」と「手応え」が数値として表れていると言えます。しかし、本業の力を示すと言われる営業利益は2,812億円に抑えられ、四半期純利益は1,798億円が計上されるなど、収入に反して低い水準にとどまっています。会社はこの点を今後の判断基準の中心に据えながら団体交渉を進めて行くのかもしれませんが。

しかし、そこには、会社としてこの第3四半期では過去最高の12,712億円を計上している営業費用をどのように見るべきなのかという視点が同時に述べられなければならないと思います。支出が増加した要因の中心は、355億円も増加した物件費です。特に修繕費と部外委託費が増加し、さらに減価償却費が80億円も増加するなど、コロナ禍の赤字経営時に抑え込んだ沿線の草刈りや樹木の伐採をはじめ、様々な工事が使い切れないほどの予算が計上される中で執行されていることの表れです。さらには「種を撒き育てる」という考え方の下で、3月27日に「まちびらき」を控えている総工費6,000億円が投入された“TAKANAWA GATEWAY CITY”や、工事費2,800億円を見込む2031年度開業予定の“羽田空港アクセス線”、約860億円が投じられた

中央線グリーン車導入など、経営上の必要な判断として続けられた投資結果が利益を圧迫しているに過ぎず、それは決して本業の力が低下したことを指すものではありません。ましてや、収入の減少により儲けが減っているわけでもありません。したがって、職場で日々感じている「忙しさ」と「手応え」こそが、社員一人ひとりの成長と能力の向上にもつながり、JR東日本の未来をつくり出す「力」になり、JR東日本にとっての大きな財産を作り上げている現実を正しく認識し、正当な評価をするべきであることを冒頭ではあります。そのような考え方を明確にして2025春闘に向き合わなければ、未来にJR東日本は存在することが出来ないと思います。そのような強い決意を会社としても明確にして、私たちが職場の声から作り上げた要求に向き合い、コロナ禍から今日まで積み残した労働条件向上の課題を解決する時が今ですので、要求に対する満額回答を強く求めます。

2月21日に要求した申28号は、今ほど述べましたように「コロナ禍から今日まで積み残した労働条件向上の課題を解決する時」という考えを基に、様々な視点から要求を検討し申し入れを行っています。そこには、既に開催された初任給特別措置のあり方を交渉した申23号や、休日増など総合労働条件改善を基礎に諸手当改善を交渉した申18号など、将来の働き方にとどまることなく、企業経営まで踏み込んで議論してきた結果を踏まえて要求しています。さらに、1月6日に喜勢社長が新年の挨拶の中で触れた「社員の皆さん一人ひとりの活躍意欲と力を仕事を通じて最大限に発揮できるよう、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していきます」という方向性が述べられている中で、今後の制度改正などの基礎となるべき考え方を明確にし、働く者にとって有意義な制度を作り上げるための輸送サービス労組の考え方の一端を加えた要求でもあります。その意味を正しく理解していただきたいと思います。以降、申28号要求の考え方について、順不同

になる部分もあると思いますが、述べていきますのでよろしくお願いします。

～物価高に負けない

賃金のベースアップの実現を！～

第1項では、「2025年度賃金のベースアップ」の実施について、(1)「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップ」という考え方を基礎に、2025年4月1日に在籍する全社員の基本給について定期昇給を含めずに「一律15,500円」のベースアップを求めます。その場合、第2項の(1)で求めています。申18号交渉でも議論し確認しているように、「経験を通じて高まった能力に対して定期昇給があり、長きにわたって働くことが出来るように、能力の伸長と一年一年の仕事に対する結果への昇給」というベースアップとは性質の違うことを原則にして、「昇給係数4の定期昇給完全実施」を大前提に置いています。そして、(2)エルダー社員については、エルダー基本賃金に「一律15,500円」を加算することを求めます。

これまで幾度となく議論してきたように、新型コロナウイルスは社会環境だけではなく、私たちの生活も大きく変えてしまいました。特に、「物価高に負けないベア」と言い続けてきたように、生活に直結する物価上昇は留まることを知りません。

総務省が2月21日に公表した「1月分を集計した全国の『消費者物価指数』」では、2020年を100とした場合の総合指数が「111.2」になることが明らかにされました。つまり2020年と比べて「11.2%」も物価が上昇しているということです。

あくまでも単純な計算ですから、比較対象が正しいのかという問題も指摘さえるかもしれませんが、物価上昇に対するJR東日本の賃金上昇の現状について捉え返したいと思います。

2020年はベアゼロの年でした。2021年は忘れもしない定昇カットされた歴史的な年です。2022年もコロナの影響による先行き不透明を理由にベアゼロでした。3年連続のベア

ゼロを乗り越え、2023年、2024年はベアが実施されています。全社員平均の基本給で見ると、2020年は294,881円で、2024年は308,836円で、平均基本給が13,955円上がっています。その上昇率は4.73%です。しかし、あくまでも平均基本給で定年退職に伴い、平均年齢が若返っていることを考慮すれば、約4.7%という上昇率は正確な数字ではないと言えるかもしれません。

ならば、2023年と2024年のベア平均額で見たいと思いますが、2023年が5,957円、2024年が10,598円ですので、2年間で合計16,555円のベアが実施されたこととなります。この額を2024年の平均基本給との割合で上昇率を計算すると5.66%になります。どちらの指標で見ても4～5%程度の賃金上昇率になるということです。

ちなみに、比較しやすい初任給で見ると、2020年はエリア職大卒（係職2等級）で185,900円でしたが、2023年の5,300円のベア、昨年2024年の9,000円ベアと僅かに加算された2,000円を加えて、2024年4月の初任給は202,200円になっています。したがって、初任給の上昇率は8.77%ということになります。基本給は、平均で4～5%の上昇率ですが、初任給を基準に見方を変えれば約8.7%です。平均基本給では4～5%しか上がっていない中で初任給が8.77%も上がってしまうということは、それは私たちが指摘してきた事が正しかったことを証明していると言えるのですが、所定昇給額を用いて実施額に差を生み出したベア額に差がつけられ、低く抑えられて来た現実もあり、JR東日本の初任給が世の中の水準から見てもいかに低い水準に位置しているのか分かります。この初任給に関しては別の所で考え方を改めて述べたいと思います。

考えるべきは、2020年比で物価は11.2%上昇しているのに、賃金はよくても5.66%しか上昇してないという問題が存在しているということです。これだけ見ても、生活の豊かさが実感でいていないと良く分かります。この問題解決が問われているのが「2025春闘」です。

先ほど述べたように、輸送サービス労組は、ベア15,500円の全社員一律の定額ベアを

要求しています。15,500円というペアは、平均基本給に対して5%に相当する額です。15,500円のペアを実施することで、11.2%の物価上昇には若干届きませんが、賃金上昇率を10.6%まで回復させることが出来ます。ならばもっと要求額を増やせば良いというような声もありますが、ペアの決定にあたっては「世間相場」も重要な要素になります。その意味では、賃金のベースアップを15,500円とした要求額は、決して突出するものでもなく、JR東日本が日本のリーディングカンパニーとして社会的責任を果たす意味でも、十分に実現可能な要求であると思っています。このような議論をすると「では物価が下がったら賃金は下げるのか？」というような次元の違う、次元の低い話をする人を良く見かけます。そんなわけないだろ！と明確に申し上げておきたいと思います。たとえ物価上昇が落ち着いたとしても、賃金が上昇するシステムや、賃金が増した結果が残されていなければなりません。それは、そのような制度や考え方が、働く者一人ひとりの「ゆとり」となり“豊かさ”になるものだからです。この間も議論してきたようにステーキホルダーたる「社員・家族の幸福の実現」をうたう場合、この“豊かさ”がどれだけ存在するかということが重要になりますし、そのこと無しに幸福の実現はあり得ないことを明確にしておきたいと思います。そして、要求に応え得る体力は今のJR東日本には十分に存在します。何よりも、会社の判断は、疲弊している職場を明るくする力になりますので、職場の声が詰め込まれた15,500円の賃金のベースアップを強く求めます。

～鉄道業に相応しい

年功型賃金体系の破壊は認められない!

「初任給特別措置の見直し」

に伴う賃金カーブの歪みの是正を!～

第2項では、先ほど述べた定期昇給の完全実施と合わせて、賃金カーブの歪みを解消する視点から要求を掲げています。

「賃金カーブの歪み」という視点は、2023年の初任給特別措置の実施の時からしてきて

いる事柄であります。今回も昨年12月4日に提案された「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等のさらなる推進について」の中で「初任給特別措置の見直し」が示されましたが、この見直しによって年功賃金体系を採用しているJR東日本において、勤続年数をベースにして賃金線が右肩上がりに上昇する賃金カーブの上げ幅が「鈍化」してしまうという問題が顕著になってしまいました。先日開催した申23号交渉では「鉄道業を生業としているJR東日本として年功型賃金が相応しい」と確認していますが、10年にもわたる特別措置が実施されれば、決して高いと言えないJR東日本の基本給水準の中では、年功型の賃金カーブを「破壊」するとまでは言わなくても、その性質を十分に換え得るものになると考えています。一方で、先ほども述べましたように、JR東日本の初任給水準が決して高くないという現実と、人口減少社会における人材確保のための採用力強化は、未来のJR東日本の経営を考えた場合、非常に重要な課題だと労働組合の立場からしても認識しているところです。したがって、労使が認識を一致させることが出来ている「年功型賃金の必要性」と「採用力強化を見据えた初任給特別措置のあり方」の双方から検討した際に、第3項で会社提案の「初任給特別措置」を入社1年目支給額30,000円と支給水準を増額して、入社2年目には26,000円、3年目には22,000円と1年毎に4,000円減額する特別措置に見直し、入社7年目は支給額を5,000円で終わるとい、入社後7年で完結する初任給特別措置に見直すことを求めたいと思います。

しかし、これだけでは年功型の賃金カーブが横ばいになるような賃金線を描いてしまうことから、第2項の(2)で、入社年数6年目から10年目までは2,000円、11年目から20年目までは3,000円、21年目以降は2,000円を、毎年実施される定期昇給に加算することを求めています。この要求によって、会社提案の初任給特別措置で生じる右肩上がりの賃金線の上昇を10年間も鈍化させてしまう問題を「7年間」に縮めることを可能にします。

そして、入社6年目以降の定期昇給に毎年2,000円を加算することによって、初任給特

別措置が終了する段階での賃金線の立ち上がりを高くし、経験年数に伴って高まる仕事への責任にも対応し得る賃金体系を確立することが出来ると考えています。

何よりも、2025年4月1日で入社6年目を迎えていく社員は、JRグループ内で唯一おこなわれた「定期昇給カット」を経験せざるを得なかった世代ですが、入社6年目以降の定期昇給に加算し続けることで、すべてを補填することはできなくても定期昇給カット問題の解決の一助にすることができると考えています。したがって、冒頭に申し上げました通り「コロナ禍から今日まで積み残した労働条件向上の課題を解決する時」という考えに至っているのが、この申28号の要求でもありますので正確に受け止めていただきたいと思えます。そして、世間でも「就職氷河期世代のベアのあり方」が話題になっているように、入社11年目以降の世代は社会環境も相まってベアゼロの時期を長く経験したり、ベアが実施されたとしても3桁のベア額にとどまるなど、仕事量や責任の度合いに反して賃金が低い中で努力し続けた世代です。今と変わらない年功型賃金体系を採用していても、賃金のベースアップが実現していない中では、現役社員の間層の賃金カーブの上げ幅は鈍化してしまっています。急激な立ち上がりを防止するために、11年目から20年目までは3,000円、21年目以降は2,000円という加算額にしています。この加算の趣旨と水準についても正しく理解をお願いします。

さらに、入社年齢に関係なく能力の伸長が日々の業務から実現していることから、年功型賃金体系を維持・発展させるために、(3) 満55歳以上の社員については、在籍する等級の所定昇給額による昇給を実施することを求めています。この第2項と第3項の考え方は、2025春闘において重要な視点になるものであり、常に職場から“すべての仲間”の生活と働き方に向き合ってきた輸送サービス労組にしかできない要求であると考えています。くどいようですが、会社の判断は「職場を明るくする“力”」になることは間違いありませんので、職場の“すべての仲間”が注目する要求に対して、決して判断を間違えないようにしていただきたいと思えます。

～エルダー組合員が安心して働ける 労働環境と継続雇用制度の実現を目指して～

第4項では、組合員の生活設計とこころの豊かさの実現という観点から、(1) JR東日本グループ内の業務受委託契約においては、労働条件の向上ならびに労働環境の改善を図られるよう労務単価費等の適正な価格転嫁となる業務委託費を実施すること。(2) エルダー社員に関わる労働環境の解決と、本人の意向に踏まえた70歳までの継続雇用制度のより一層の充実を図ること。そして、(3) 鉄道事業における技術・技能を兼ね備えたシニア社員の労働意欲を高めるとともに、優秀な人材を確保する観点から、エルダー雇用制度の見直しを含む賃金水準の見直し等の処遇改善を図ること。を求めます。

一つ目の適正な業務委託費の実現については、グループ会社の労働条件向上にも関わる問題ですので、親会社としての責任を果たすための判断を求めたいと思えます。それは同時に、国鉄改革を担い、今日のJR東日本の基礎を紛れもなく築いたエルダーとして雇用されている先輩方の劣悪な労働環境を改善することにもつながるものです。第2回交渉でエルダーの先輩方から寄せられた生の声をもとに議論させていただきたいと思えますが、私たちが考える以上の問題を抱えていますので、真摯にその現実に向き合い、その問題解決のための賢明な判断を強く要請します。

～“真の笑顔と活気あふれる職場”の 創造のために「年度末手当」の実現を！～

第5項では、昨年も要求して実現には至りませんでした。が、「2024年度 年度末手当」について、(1) 2025年3月期決算における直近の業績に踏まえ、“真の笑顔と活気あふれる職場”を創造するために、全社員(エルダー社員含む)に一律20万円を4月30日までに支給すること強く求めます。冒頭に、第3四半期決算の状況については述べましたし、1月までの「鉄道営業収入」も定期で102.1%、定期外では104.8%、合計で104.2%という水準を維持しています。2024年の訪日外国人

旅行者も 2019 年比で+15.6%の 3,686 万 9,900 人という過去最高を更新し、今年に入っても 378 万人を超えて過去最高を更新し続けています。このように 2025 年 3 月期決算における「直近の業績」を見ても、夏季手当（2.7 か月）と年末手当（2.9 か月）の合計「5.6 か月分」の期末手当では、社員の努力によって計上し続ける好業績に対する正当な評価とはとても言えるものではありません。年度末手当として要求する 20 万円は、月数に換算すると 0.56 か月分に相当する額です。毎日、休む暇もないほどに案内している外国人旅行者や、切符の一カ月前販売の中止や週末パスの廃止や、切符の取り扱い変更に対する苦情対応など、職種に関係なく多くの苦労が日々の現場にあります。この苦労があつて業績はつくり出されていることを考えれば、支払うべき価値が大いにあり、会社は支払う責任を持っているのがこの年度末手当ですので、満額支給を強く求めます。

申 28 号の回答時期につきましては 3 月 12 日までを要求しますので、タイトなスケジュールの中でも真摯な議論と判断を最後に強く要請して、申 28 号に関する趣旨説明とします。

