



公式ホームページ



公式SNS (X)

2025,02,22

No. 175

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

2025 春闘  
JTSU 春闘

回答期限は3月12日

「2025 JTSU 春闘」勝利に向け、  
要求を堂々と掲げ、  
運動を推し進めよう！

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  
(エルダー社員含む)

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) 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。

(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。

申18号（諸手当改善）・申23号（初任給特別措置の見直し）の  
団体交渉を踏まえ、2月21日提出！



公式ホームページ



公式SNS (X)

2025,02,26

No. 181

申 28 号  
2025 春闘  
JTSU

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

第1回団体交渉開催 趣旨説明を行い、要求の根拠を述べる！

定期昇給

ベースアップ：全組合員の基本給を一律 15,500 円  
エルダー基本賃金に一律 15,500 円

昇給係数「4」での完全実施  
満55歳以上の社員に定期昇給実施

- 定期昇給は申 18 号交渉でも議論し確認した通り「経験を通じて高まった能力に対して定期昇給がある。長きにわたって働くことができるように、能力の伸長と1年の仕事に対する結果への昇給」であることから、ベースアップとは性質が異なるものであり、昇給係数4での定期昇給完全実施を強く求める。
- 総務省が発表した消費者物価指数は2020年から11.2%も上昇しているのに、賃金は平均で5.66%しか上昇していない。「社員・家族の幸福の実現」を謳うなかで、社会的責任を果たすべきだ！

	2023年	2024年	合計	上昇率
平均ペア額	5,957円	10,598円	16,555円	5.66%

※2020年から2022年はペアゼロ

ペア 15,500 円を行うことで、物価上昇率に迫る賃金上昇率 10.6%を実現できる！

初任給特別措置の見直し

- JR東日本の初任給水準が決して高くない現実と、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に、非常に重要な課題だと認識している。しかし、会社が提案した「初任給特別措置の見直し」では右肩上がりを描く賃金カーブの上げ幅を鈍化させ、定期昇給の性質を変えてしまうことから見直しを求める。

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	総支給額
会社案	20,000円	18,000円	16,000円	14,000円	12,000円	10,000円	8,000円	6,000円	4,000円	2,000円	132万円
組合案	30,000円	26,000円	22,000円	18,000円	14,000円	10,000円	5,000円				150万円

初任給特別措置の見直し

- 加算により、特別措置終了後の賃金カーブの立ち上がりを高くし、ペアゼロにより賃上げが抑制された中間層に配分。

入社年数	加算額
6年目から10年目	2,000円
11年目から20年目	3,000円
21年目以降	2,000円

定期昇給がカットされた  
2021年度入社以降の社員（入社6年目）に加算することで、カットされた定期昇給の一部補填が可能になる！

年度末手当 一律 20万円

- 第3四半期決算は、単体で1兆5,524億円と過去6番目の営業収益を計上した。昨年の期末手当5.6ヶ月分（夏季手当（2.7ヶ月）年末手当（2.9ヶ月）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言い難く、一律20万円の満額支給を強く求める！

エルダー社員に関わる労働環境の解決のために、  
適正な業務委託費を求める！

会社の現状認識

- 安全・安定輸送の確保と質の高いサービスの提供をはじめ、日々の業務の着実な遂行をするとともに、この間の組織再編や融合と連携による様々なチャレンジを全力で取り組んで頂いていることに感謝を申し上げる。
- 第3四半期決算では営業利益（単体）2,812億円の増収増益。1月の鉄道営業収入は対前年107%の利用状況、2019年の過去最高を上回る年間3,600万人を超えるインバウンドだが、平日の新幹線利用やインバウンドの当社エリアの送客には課題がある。営業費等が増加傾向。
- 消費者物価指数は3.2%、企業物価指数は4.2%も増加傾向である。運賃改定を申請したが現在も審議中、サステナブルな成長のためにはあるが、お客さまに負担増を強いることは念頭に置く必要がある。安全を最優先とし、モビリティと生活ソリューションの二軸経営を早期に実現する必要がある。賃金引上げは中長期的な視点を踏まえ慎重に判断。生産性向上による成果配分を基本とし、様々な動向を見ながら判断していく。
- 新賃金と夏季手当の同時議論については一定程度の合理性がある。年取ベースでの見通しが立ち、社員的生活設計ができる。それが社員の働きがいの向上につながる。今後、社会情勢などを見ながら3月の早い時期に判断すべく、スケジュール感覚をもち臨んでいく。

昨年に続き「新賃金・夏季手当」の同時議論を要請される！

一方的に会社の考えを押し付ける会社姿勢に対し改めて抗議を行う！  
生活の豊さを実感できる賃金の実現に向けて取り組みます！



公式ホームページ



公式SNS (X)

2025,02,28

No. 184

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  
2025 春闘

## 1 項 ベースアップ

## 第 2 回団体交渉開催！ 速報！

全組合員の基本給を一律 15,500 円 エルダー基本賃金に一律 15,500 円

ベア実施にあたる3要素について労使の認識一致を図る！

- ① 物価上昇を考慮した生活維持・向上分は誰にも等しくある。
- ② 業績結果
- ③ 社会動向・世間相場

### 3要素を勘案してもベアを実施しない根拠はない！！

- ① 2020年から物価は11.2%上昇しているのに、基本給は平均4~5%しか上昇していない。名目賃金は上がっているが、実質賃金が追い付いていない！
- ② 現場は安全を第一にサービス品質向上に取り組み、成長し続けている。それが第3四半期決算の営業利益2,812億円に表れている。
- ③ 経団連は「賃金引き上げの力強い勢いを社会全体に定着させ、分厚い中間層の形成と構造的な賃金引き上げの実現に貢献することが経団連と企業の社会的責務といえる」と述べる。

## 2 項

定期昇給 昇給係数「4」での完全実施 満55歳以上の社員に定期昇給実施  
初任給特別措置の実施により生じた賃金カーブの是正を図るため

6年目から10年目/21年目以降 2,000円 11年目から20年目 3,000円

組  
合

- 企画立案業務なども取り組み、私たちの能力の伸長が好調な業績に繋がっていることから定期昇給の完全実施を求める。55歳以上に定期昇給を行わない理由として「能力の伸長より指導」と述べるが、55歳以上の社員にも施策や異動を通じて会社は成長を促し、社員は奮闘している！そのことから定期昇給の実施を求める。

会  
社

- ✓ 定期昇給は1年間の能力の伸長に対する評価として実施するもの。55歳以上の定期昇給については、エルダーでの継続雇用なども鑑みながら制度として運用しており「現時点では現行制度で妥当」と考えている。二軸経営だが安全と安心の上に当社をご利用いただいている。長く働いていただくためにも定期昇給は必要な制度。

### 安全を生業としている企業として年功型賃金維持、処遇改善を引き続き取り組むことを改めて確認！！

## 3 項

初任給特別 年代関係なく、  
措置の見直し すべての社員の処遇改善を引き続き取り組むことを強く求める！

## 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

適正な価格転嫁、労働環境の改善を今まで以上に取り組むこと、

エルダー制度は法改正によって破綻することは明らかであり、雇用制度について検討をすることを確認！

## 5 項

年度末手当 一律 20万円 (月数に換算すると0.56ヶ月分に相当)

組  
合

- 昨年の期末手当(年間5.6ヶ月)では好業績に報いているとは言い難い！

会  
社

- ✓ 昨年、夏季手当と新賃金を同時期に検討し、直近の業績で判断したが妥当であったと認識している。

公平公正な賃金のベースアップ実現に向けて、たたかいを更に強化しよう！



公式ホームページ



公式SNS (X)

2025,03,07

No. 198

2025 JTSU 春闘

3月6日

新賃金ならびに夏季手当について会社より回答を受け、3月7日

「2025年度 賃金のベースアップ」  
「2025年度 夏季手当」について **妥結** する!

定期昇給

昇給  
係数

「4」

での **完全実施**

※令和7年4月1日現在、満55歳未満の社員

ベースアップ

所定昇給額の **1.5倍** の額及び **4,000円** を加える

定期昇給 1.78%  
平均 6,389円

+

基本給改定 3.90%  
平均 13,782円

=

合計賃上げ **5.68%**  
平均 **20,171円**

エルダー社員

基本賃金に **8,000円** 加算

夏季手当

基準内賃金の

**2.8**ヶ月分

職場からのたたかいの **到達点** を確認しよう!

「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」ことを確認した上で、

**定昇実施により年功型賃金を堅持!**  
**過去最高額のベアを実現!**

妥結に際し、**安全性再確立と健全な企業ガバナンスの再確立を求め要請書を提出!**

**賃金・安全問題に向き合い、職場から運動を推し進めよう!**