



2025,03,03

No. 190

申33号 「2025年度 夏季手当」の支給を求める申し入れ

会社 「2025 JTSU 春闘」における「新賃金と夏季手当の同時検討」を巡る経過

1月31日「新賃金・夏季手当について」
2月21日「新賃金・夏季について(再)」という文書を示し、輸送サービス労組からの申し入れがなくても「一定の時期に新賃金と夏季手当について判断し、会社の見解を示す」という一方的かつ強要させる内容が記載される。2月26日、申28号の第1回団体交渉においても、同様の考え方であると述べる。

輸送サービス労組

申28号第1回交渉にて、労働組合が行う要求の時期・態様に対して、会社の考え方を押し付ける会社姿勢に改めて抗議を行う。

会社

2月28日の申28号 第2回団体交渉において、文書通知を行った理由について

- ✓ 昨年に引き続き同時検討の必要性を理解していただくために丁寧な対応との考えで行った。
- ✓ 組合からの指摘を受け、労使双方の問題意識の齟齬が生じたことは、交渉責任者としての責を重く受け止めており本意ではない。
- ✓ 今後、労使間協議等、議論の場を閉ざすことなくコミュニケーションを図る重要性をより意識した対応に努めていく。
- ✓ 夏季手当の要求をいただき労使間協約に則り、団体交渉を精力的に必要な議論を十分に尽くしていく。

と述べる。

輸送サービス労組

3月1日に「2025 春の大集会」を開催。会社から発出された2通の文書に対して厳重な抗議と共に、健全な労使関係の構築に向けて毅然とした対応を求める「通知書」を発出することを参加者の総意をもって決定し、3月2日に「通知書」を発出(MAIL NEWS No.189を参照)。

「2025春の大集会」での決定と「通知書」の提出を踏まえ3月2日、夏季手当支給を求める申33号を提出!

「真の笑顔と活気あふれる職場」を創造するために、
基準内賃金(エルダー社員は基本賃金)の

3.3ヶ月分

支払い指定日

2025年6月27日まで

回答期限

2025年3月12日

夏季手当は業績連動性の高いものであり、好調な第3四半期決算を実現した現場の努力に踏まえ、

満額回答で応えることは必然だ!

3月4日、団体交渉開催!

申 33 号 「2025年度 夏季手当」の支給を求める申し入れ

3月4日 団体交渉開催

私たちの要求 「真の笑顔と活気あふれる職場」を創造するために、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の 3.3 ヶ月分

趣旨説明

- 申 23 号交渉で「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」と確認したことに踏まえ、「初任給特別措置」や「定昇カット」によって生じている賃金カーブの歪みを是正しなければならないという使命を明確にして、会社と継続して審議していく。
- 輪軸圧入データの改ざんに始まり、モーターの不正検査、アトレにおけるJREポイントの運営費用をめぐる独占禁止法違反への警告など、企業ガバナンスが崩壊し、企業価値が低下している。企業価値の低下は社員のモチベーションを低下させる経営問題である。
- 社長が述べる「四方よしの経営」という考えに基づき、株主・投資家優先ではなく、適正な利益配分を求める！

組合 ➢ 新賃金と夏季手当は性質が異なるものである。夏季手当は業績連動・業績反映の性質が高いことから、現段階における直近で示せる数値を示すこと。

直近の業績として、2月の鉄道営業収入が示される！

会社 ✓ 第3四半期決算の数値は職場のご尽力である。期末手当は直近の業績・社会情勢など様々な要素を捉え判断していく。年間の計画値に近い形で推移している。営業費等が増加したからと言って、手当を低く抑える考えは無い。

対前年	定期		定期外	
	新幹線	在来線	近距離	中長距離
	101.8	100.6	102.9	103.2
	鉄道収入計			105.5

総額人件費を抑えることに注力すべきではない！

期末手当は直近の業績ペースとなること、営業費用の増加をもって年末手当を抑制する考えはないことを確認！

組合 ➢ 「様々な要素を捉え判断する」というが「様々」とは何を指すのか。生活実感が重要であり賃金面できちんと保障すべきだ。

会社

✓ 決算書に現れる数字上の背景（原油価格・インバウンドの動向・円安・消費者物価指数）、社会環境の変化などを考慮要素として判断・決定していくもの。

社員の努力に対する具体的な成果配分が必要！

少ない要員でも現場は収益を生み出してきた！ 正当な還元として、満額回答は当然だ！

働きがい・生きがいを実感できない問題は安全に直結する問題であり、現場第一の経営をつくり出すことを指摘！

- ◆ 現場では増収に向けた取り組みや企画業務など取り組んでいる。1年間頑張ったことへの達成感・還元がない。
- ◆ 乗務員で年間330時間の超勤が発生するなど、休日出勤が生活給になっているのが現状だ。
- ◆ 「新たなジョブローテーション」施策によって組合員が離職、異動した組合員もワンマン運転施策で再度異動になるなど、会社は「活躍できるフィールド」と言うが、それを壊しているのは会社だ！
- ◆ 社友会を「経営のパートナー」というが言葉の使い方を間違えている。労働組合からの脱退強要を未だに行っている。その結果、チェック機能が著しく低下している。

組合 ➢ 企業ガバナンスが働いていない事象が相次いでいる。JR東日本はグローバル・コンパクトに署名したが【原則3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持 原則6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである 原則10. あらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである】に反している。現場第一主義をつくり出していくべきだ！

会社 ✓ コンプライアンス教育など、腐敗防止に向けて取り組んでいく。社員一人ひとりの成長は会社にとっての財産であり、制度改正・処遇改善に取り組む。ステークホルダーとの関係性は重要であり、社員・家族の幸福の実現に向けて好循環を回していく。

仕事のやりがいを創出できる環境をつくり出す責任が会社にはある！リーディングカンパニーとしての役目を果たし、満額回答を求める！



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!