

2025,10,10

申10号

# The Mail News



公式ホームページ



公式SNS (X)

No. 052

【10月10日 提出】

## 2025年度年末手当に関する申し入れ

# 労働組合だからできる団体交渉で 算出基礎となる基準額から交渉していく!

### 労働条件に関する協約（一部抜粋）

#### 第22章 期末手当

（支給額）

第371条 期末手当の支給額は、次の算式より算定して得た額とし、基準額については、交渉して決定する。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

基準額

#### 基準内賃金

基本給・管理手当・  
技術手当・教育手当・  
都市手当・扶養手当



#### 別居手当

#### 寒冷地手当

月額換算のため  
支給額の1/4の額

3.5  
ヶ月分

エルダー社員の精勤手当（年末手当支給分）も同基準額

業績結果の適正な反映で  
心豊かな生活の実現するために

エルダー社員を含む全社員に 一律 10 万円

【回答期限】 11/14(金)

【支払い指定日】 12/5(金)

## 》全組合員で満額回答と要求の実現に向け立ち上がろう!《

【JTSU-E申第10号 要求事項】 1. 労働条件に関する協約第371条（支給額）に基づき、2025年度年末手当の基準額については、基本給・管理手当・技術手当・教育手当・都市手当・扶養手当・別居手当及び寒冷地手当の合計額を算出基礎とすること。なお、寒冷地手当については、月額に換算するため支給額の1/4の額とすること。2. 2025年度年末手当については、職場からの奮闘による好業績に踏まえて、基本給・管理手当・技術手当・教育手当・都市手当・扶養手当・別居手当及び寒冷地手当（1/4の額）の合計額に3.5ヶ月分を支給すること。なお、エルダー社員の精勤手当（年末手当支給分）についても同基準額で支給すること。3. 2025年3月期決算における業績結果が期末手当等に適正に反映されていないことから、心豊かな生活を実現するために全社員（エルダー社員含む）に一律10万円を支給すること。4. 鉄道事業者の仕事への誇りと誠実さをもって働き続けられる健全経営としての責任を果たすために「ヒトへの投資」を積極的に行い、真の笑顔と活気あふれる職場を創造すること。5. この要求に対する回答については、2025年11月14日までに行うこと。6. 支払い指定日は、2025年12月5日までとすること。



2025, 10, 31

No. 060

申10号

【10月31日第1回交渉～趣旨説明～】

## 2025年度 年末手当に関する申し入れ

**基準額**

基準内賃金  
基本給・管理手当・  
技術手当・教育手当・  
都市手当・扶養手当

+

**別居手当**

寒冷地手当  
月額換算のため  
支給額の1/4の額

3.5

の

ヶ月分

好業績を支える現場の努力に応える満額回答を!

10

万円

エルダー社員の精勤手当（年末手当支給分）も同基準額

エルダー社員を含む全社員に 一律

### 組合要求趣旨

- 申3号（組織再編の解明）交渉に関する会社の姿勢は「検討中・調整中」との回答を繰り返し、一方的に施策を強行していることについて、組合員の利益を損ねる団体交渉の形骸化であり労使間協約や団体交渉権の否定にあたることから、10月29日に東京都労働委員会に対し、誠実交渉義務の履行を求める「あっせん」申請を行い受理された。組合として、組合員の不利益になるような事項には安易な妥協を選択する考えはない。
- 2025年度年末手当の「基準額」は労働条件に関する協約371条「基準額については交渉して決定する」と明記されていることから、本申し入れに基づき基本給・管理手当等に加え、扶養手当・都市手当・別居手当・寒冷地手当（1/4）の合計額を算出基礎に要求する。新人事・賃金制度案では「仕事に対する手当」と「生活に対する手当」に分けており、従前の基準内賃金の考えでなければいけなとは考えていない。
- 上記の算出基礎に基づき「3.5ヶ月分」の支給（エルダー社員含む）を要求する。根拠として、10月30日公表の第2四半期決算を挙げ、運輸事業の増収やインバウンド需要により、単体営業収益が過去2番目の水準に達し、通期業績予想の上方修正や株主配当の増額も行われており、組合員の奮闘による好業績に見合った適正な還元を求める。
- 消費者物価指数は上昇し続け、物価高騰に賃金が追いつかず実質賃金が低下し続けている現状。好業績結果をつくりあげてきた努力に報い、生活保障への緊急措置として、全社員（エルダー社員含む）に「一律10万円」の支給を求める。
- 会社が「稼ぐ」ことを追求するあまり、安全や利用者の安全・利便性が軽視されている。運賃値上げの公聴会では、3名の公述人すべてから反対の意見が述べられ、その1人である社員は運賃値上げについて社員への周知が不十分と指摘したところ、喜勢社長は「私どもの経営姿勢を問われる筋合いではありません」と回答した。「社員から経営姿勢を問われる筋合いはない」と発言されたも同然であるこの傲慢で独善的な態度は「誰の声も、誰からの意見も聞く余地はない」というJR東日本の経営体質の本質を露呈した。総合車両製作所のデータ改ざん、アトレ等の独禁法違反、新幹線の重大インシデントなど、不祥事や安全上の問題が頻発していること等、経営責任を指摘しました。

## 決算の上方修正・配当金増配をふまえた会社の現状認識・スタンスが示される!

- これまで経営環境が目まぐるしく変化する中、世の中の大きな変容を好機と捉え、強靱な経営体質の構築のため構造改革を推進し、当社の成長を牽引することが出来たのは社員一丸となった取り組みの成果であり、決算の数字として表れていると認識している。
- 一方で中長期的な社会情勢や経済動向を見ると、当社を取り巻く経営環境は引き続き厳しさを増すものと想定され、その厳しい状況に備えてもう一段の増収に向けての努力が必要である。「勇翔2034」などの二軸経営の強みを生かし、これまでのあたり前を超え、融合と連携によるシナジーを創出することで当社の成長軌道を更に大きくステージアップすることを目指す。
- JR東日本グループは「四方よし」の経営を掲げ、より良い世の中を創るために事業活動をし、利益成長の成果はお客さま・地域の皆さま・株主や投資家の皆さま、そして社員やその家族に還元するとともに社員のグループの成長に振り向ける経営方針を明らかにしている。運賃改定で負担増をお願いするお客さま・地域の皆さまには更なる安全・サービスのレベル向上でお応えしていかなければならない一方で「勇翔2034」の目指す配当性向40%を踏まえ、今回増配を行うこととした。年末手当の議論に当たっては情勢を踏まえるとともに他方で直近の第二四半期決算の状況や今年実施しました平均2万円を超える水準の基本給改定やこれまで実施してきた処遇改善などを踏まえ総合的に判断していく。

年末手当交渉  
会社の基本スタンス

2025,11,08

# THE Mail News



公式ホームページ



公式SNS (X)

No. 066

申10号

【11月7日第2回交渉】

## 2025年度 年末手当に関する申し入れ

基準額

基準内賃金

基本給・管理手当・  
技術手当・教育手当・  
都市手当・扶養手当

別居手当

寒冷地手当

月額換算のため  
支給額の1/4の額

3.5  
のヶ月分

満額回答以外はない！

業績結果の適正な反映で  
心豊かな生活の実現のために

エルダー社員を含む全社員に 一律 10万円

エルダー社員の精勤手当（年末手当支給分）も同基準額

「基準額の要求」に対して、会社は「根源的な提起」と受け止める！

（組合）基準額は労働条件に関する協約に基づき交渉し決定することから、物価高騰に実質賃金が追いついていないことを踏まえ、基準額として基準内賃金に加えて生活に関わる手当である「別居手当」「寒冷地手当」を用い算出するべきだ。

（会社）組合の要求の正当性については理解した。それらを踏まえて検討し回答する。

期末手当の決定にあたっては、直近の業績、中長期的見通し  
（社会経済動向、物価高、生計費水準）を勘案して判断することを確認！

過去最高に次ぐ営業収益  
（連結第2四半期決算）

物価高

売上人件費率過去最低

2018年 1兆4,869億円

2025年 1兆4,630億円

消費者物価指数 112.0

（2020年を100とす）

2018年度 21.29% 人件費：4499億円

確認した考慮要素を踏まえても、満額回答できない理由はない！

（組合）第2四半期決算を見れば、過去2番目の数値であり上方修正もしていることから好業績であることは間違いない！現場努力の結果であり3.5ヶ月の支給は必須だ！

（会社）今回の好業績は現場の皆さんの努力の結果であり感謝申し上げる。通期においては営業費用を上回る収益を見込めることから上方修正をした。

（組合）売り上げ人件費率が過去最低となっている。ヒトへの還元が足りていない事の現れだ！ヒトへの投資がやりがい、働きがいに繋がっていくことから満額の回答を求める！

（会社）人件費率で見ると低いが、これまで人手をかけていた仕事がシステム化などにより修繕費に計上されているなどの要因もある。社員の若返りなどもあり増加傾向にある。

（組合）これまでの議論から、満額回答できない理由はない！

（組合）夏季手当については賃金引上げと同時議論だったことにより、直近の業績（2025年3月期決算）が反映されていない。不足分として一律10万円を求める。

（会社）交渉時点での業績の見通しに基づき議論した結果、過去最高額の支給額だった。会社としては反映できていると考える。主張・趣旨は承った。

明るく、笑顔あふれる職場を実現するため  
わくわく感を実感できるために年末手当の満額回答を強く求める！