

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 喜勢 陽一殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

## 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

J R 東日本輸送サービス労働組合は、「2025 J T S U 春闘」と位置づけ、賃金のベースアップと真の笑顔と活気あふれる職場を実現するために取り組みます。今年、福知山線脱線事故、羽越線脱線事故から20年、そして阪神・淡路大震災から30年を迎える節目の年であることから安全・災害・働き方など多くの課題に対して「いのち」を価値基軸に当事者意識を持って向き合わなければならないと考えています。賃金引き上げにあたっては、これまでの労使確認事項である「物価上昇分を考慮した生活維持向上分は誰にも等しくあるべきもの」「物価上昇分の賃金への反映は、基本給改訂で行うべきもの」を前提に、年功型賃金体系を堅持し、各施策等によって高められてきた労働の価値に相応しい賃金の実現を図ること、また、未だ続く物価上昇に対して健康で文化的な心豊かな生活の実現を図ることを追求します。

2025年3月期 第3四半期決算(単体)では、営業収益1兆5,524億円(前年同期1兆4,576億円)、営業利益は2,812億円(前年同期2,297億円)、経常利益は2,475億円(前年同期1,898億円)、四半期純利益は1,798億円(前年同期1,391億円)となり、連結では鉄道のご利用増やエキナカ店舗の売上増などにより、運輸事業、流通・サービス事業、不動産・ホテル事業のセグメントが増収増益となりました。この業績結果は、2024年度は「新しい未来とネットワークを拓く年」と位置付けられ、「モビリティ」と「生活ソリューション」の2軸をもとに、安全・安定輸送を前提にして収益を伸ばし、「融合と連携」をキーワードに組織再編等において変革・価値創造・イノベーションの実現に向けて挑戦しつづけてきたからに他ありません。

その一方、生産性向上が声高に叫ばれつづけ、営業職場では「名義貸し勤務」なる勤務発表時に作業ダイヤに適正な要員を配置することができない事態や、乗務員職場では休日出勤が常態化し、時間外労働が年間330時間を超える恐れがあるという業務過多が起きているなど、業務改革・働き方改革・職場改革とは逆行した弊害として現れています。このような状況下を誰一人として質することができない事態は、企業統治不全に陥っていると言っても過言ではありません。このような不健全な職場環境ではJ R 東日本の持続的成長を遂げることは出来ません。速やかな改善を図ることが必要不可欠です。

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によると、2024年は、労働者が実際に受け取った「名目賃金」にあたる現金給与総額は2.9%増の月額34万8182円となる33年ぶりの高い伸びとなっ

ています。しかし、実質賃金の計算に使う消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合）は3.2%上昇し、この物価上昇分を差し引いた実質賃金が0.2%減となったと公表されています。

電気やガソリンなどのエネルギー価格はもちろん、生活に欠かすことのできない食料品や日用品までもが値上がりしており、今後さらに急激な物価高騰が続くことが想定されるなど収まる気配は見えません。このことから、物価上昇に負けない「賃金のベースアップ」の実現が不可欠であることは論を待ちません。

喜勢社長は「JR東日本グループ経営方針2025」で「これまでの当たり前を超える」ことをメッセージとして示し、「イノベーションによりお客さまの感動を創出するとともに、事業活動を通じて、都市には都市の、地方には地方の社会課題にしっかりと向き合い、利益成長をしていきます。そして創出された利益は、お客さまや地域の皆さま、株主や投資家の方々、そしてグループ社員化と家族の幸福の実現に還元するとともに、グループの未来の成長、発展にも通ずる『四方よしの経営』をさらに推進し社会の進運を支える『志の高い企業グループ』へ進化していきましょう」と語られています。

是非とも、この第三四半期決算をつくりあげたすべての仲間の労苦に報いるよう有言実行していただくことを強く要請するものです。そして、鉄道を起点とした安全で安心した輸送サービスを持続・発展させていくために、人材の確保・定着と技術継承・人材育成を労使の共通認識として、その実現のために利益を企業内に留めず「労働力の価値」への投資を通じて「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」を実感できる環境と労働条件を確保することが必須です。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

## 記

1. 「2025年度賃金のベースアップ」について下記のとおり実施すること。
  - (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」を基礎に、2025年4月1日に在籍する全社員の基本給を「一律15,500円」のベースアップ（定期昇給を含まない）を実施すること。
  - (2) エルダー社員のベースアップについては、地域および等級区分によって定めるエルダー基本賃金に一律15,500円を加算すること。
2. 「労働条件に関する協約（令和6年10月1日締結）」第3節昇給 第258条「昇給の実施」について下記のとおり実施すること。
  - (1) 2025年度の定期昇給は、昇給係数「4」として完全実施すること。
  - (2) 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を図るべきことから、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。
  - (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。

3. 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. 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. 「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. 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。

以 上