

【第1ゾーン】JR東労組を取り巻く情勢・課題を組合員と議論し 2025JR総連春闘を勝利するため、組織拡大を実現しよう！

1、ベアがなければ2025年の生活は悪化する！

2024年度年末手当の回答に対し、JR東労組本部が緊急アンケートを行ったところ、会社回答に生活実感が反映されてないと93.3%の組合員・未加入者が回答したように、2024年は、日本全体では物価が賃金を上回る勢いで上昇し、家計負担が増えた1年となりました。

JR東日本においても、「2019年、平均基準内賃金約34万円、期末手当6.09ヶ月」と「2024年、平均基準内賃金約36万円、期末手当5.6ヶ月」を比較すると2019年を100とした場合、2024年はベースアップの効果等で102となります。しかし、物価は2019年を100とした場合、2024年11月は110となり、賃金よりも物価の上昇が大きく、賃金が増えているのに生活が苦しくなっている現状です。



2025年の物価は2.0~2.5%程度上昇と予測されています。JR東日本の定期昇給は賃金の約1.9%となるので、定期昇給が係数4で実施されても、物価上昇の方が大きく、私たちの生活は苦しくなるばかりです。それに加え、私たちは年齢を重ねるにつれ、生計費が上昇することも勘案しなくてはなりません。よって、今春闘で物価上昇と生活改善を目指したベアを要求し、勝ち取らなくては私たちの生活は苦しくなることを自覚しなくてはなりません。

2、賃金が生産力の高まりに比例していない！

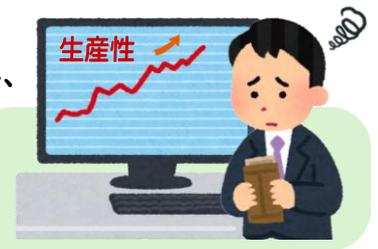
2024年3月時点の社員1人当たりの売り上げは過去最高となる4300万円を超え、職場では融合と連携等の施策により「過去最高の働き度だ」と声が出ています。JR発足当時の社員1人当たりの売り上げは約1900万円ですので、社員数の減に加え、機械化や施策に対する職場の努力等により生産性が高まっています。

JR発足当時の社員数は約8万3千人でしたが、2024年には4万4千人まで減少しました。人件費は2001年度の6610億円をピークに、コロナ禍以降はJR発足当時よりも低く、2024年は4100億円となっています。期末手当に関わる費用も、過去最高であった1997年は1569億円（社員7万8900人、期末手当5.75ヶ月）にかかったのに対し、2024年は877億円（社員4万4000人、期末手当5.6ヶ月）と半分近くまで費用が抑えられています。

社員数と人件費が抑制される一方、JR東日本の純資産は増加し続けています。JR発足時、3240億円あった純資産は、2024年には6倍を超える2兆446億円となりました。

私たちの賃金は、生産力の高まりに比例せず、人件費が抑制されている現実を自覚し、「職場の努力に報いない経営姿勢」を突破していかなくてはなりません。

1人当たりの売上 ↑、社員数 ↓、純資産 ↑、人件費 ↓



3、職場に過度な競争を持ち込む格差に反対！一律定額ベアを求める！

24春闘では、ベアは「所定昇給額と同一の額+4000円（平均10,598円）」となり、ベアに過去最大の2,600円の格差がつけました。交渉でJR東労組は、「定期昇給に職責による差はあるが、さらにベアにまで格差をつける必要があるのか。コロナ禍を乗り越えた奮闘と努力はどの職責も変わらず行ってきた。格差がつくことに対して明確に反対である」と主張しましたが、会社は「職責は重要な要素ということから鑑みて合理的な差である。格差ではない」との考えを示しました。会社が「合理的な差」と主張すれば、1万円でも10万円の差でも、合理的な差となる危険性があります。JR東労組は、鉄道の安全はチームワークによって成り立つものであり、安全が蔑ろになるような、過度な競争を職場に持ち込む格差賃金に反対である立場からも「一律定額ベア」を求めています。

また、会社は「鉄道をベースにしてきた人事・賃金制度」を変えると述べており、成果・評価主義の導入や格差が拡大する制度の導入を検討している可能性があります。鉄道の安全を守るために、過度な競争を職場に持ち込む格差賃金や人事・賃金制度の導入に反対であることを、今春闘における格差賃金の問題で議論していきましょう。

4、春闘と夏季手当の同時期議論によって弊害が発生！

2023年12月、JR東日本から「合理性がある」「生活設計を立てやすくなる」という理由で、新賃金と夏季手当の同時期議論が提案されました。JR東労組は、同時期議論を原則とすることなく、その都度の労使合意のもと同時期議論するのか決めることを求めました。24春闘では、新賃金と夏季手当の同時期議論を行い、夏季手当は2.7ヶ月の低額回答となりました。しかし、その後、業績の上方修正が行われ、GWがコロナ前を超える好調となりました。これは、従来の夏季手当交渉のスケジュールの場合、労使議論できたはずでした。よって、**好調な業績が加味されず、低額回答になったことから、同時期議論による弊害が生じているとJR東労組は認識しています。**

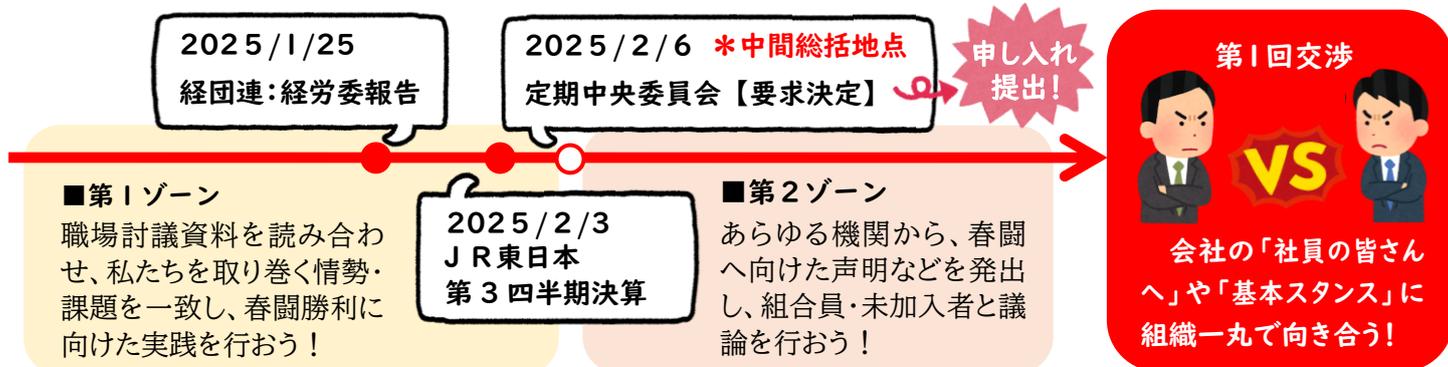
また、JR西日本をはじめ多くの企業では、春闘時において年間の賞与を議論し決定しています。春闘時期に年間の賞与を決めることで企業は人件費の管理が容易になります。その場合、夏・冬において同額になることが特徴です。近年のJR東日本の期末手当の回答は、夏・冬の支給月数の差が縮まっており、JR東日本グループではその動きは顕著になっています。新賃金と夏季手当の同時期議論が提案されたことを見ても、新賃金と年間賞与の同時期議論が目指されているのではないのでしょうか。

JR東労組は、人件費管理の観点で年間の賞与を決定するのではなく、その都度の職場の努力によって作り出した業績を基に労使議論し、支給月数を決定することを求めています。

5、2025JR総連春闘に対するJR東労組の「基本スタンス」

2025JR総連春闘のスローガンは「統一要求・統一闘争貫徹！要求満額獲得におけ、全職場・全組合員とともに2025JR総連春闘をたたかい抜こう！」「JR総連の旗の下職場活動の強化を通じて組織強化・拡大を勝ちとり鉄道の安全と職場要求を実現しよう！」「あらゆる労働者・地域の仲間とともに連帯と共闘を強化し産業間・企業間・地域間格差を許さずたたかおう！」を掲げました。JR東労組は、JR総連と共に、「統一要求・統一闘争」で、JR総連に結集する全国の仲間と共に連帯・共闘をつくりあげ、バス東北、バス関東、JESSの仲間と共に春闘をたたかい抜いていきます。

2025JR総連春闘の要求を決定する第51回定期中央委員会(2025.2.6)を中間総括地点とし、以前を第1ゾーン、以降を第2ゾーンとします。そのたたかいを積み上げ「社員の皆さんへ」や「基本スタンス」に立ち向かっていきます。



6、私たちを取り巻く春闘情勢を把握しよう！

連合は、25春闘でベア相当分として3%以上、定期昇給を含め5%以上の賃上げを要求する方針を決め、交運労協はベア相当分として4%、定期昇給を含め6%以上の方針を決めました。この方針を受け、UAゼンセンはベア相当分として4%、JAM・基幹労連はベア1万5000円、金属労協・自動車総連はベア1万2000円を掲げました。

経団連は、「およそ30年ぶりとなる高水準の賃上げを2年連続で更新」「醸成されてきた賃金引上げの力強い勢いを社会全体に波及させ、定着させることが経団連と企業の社会的責務」と述べ、石破首相も経団連の会合で「2025年は賃上げ定着の年に位置付けたい」と述べています。

■30年間賃上げを抑制した結果



2025JR総連春闘を取り巻く情勢は良好のように見えますが、経営側は30年間も賃上げを抑制し続け、内部留保を蓄えました。その結果、内部留保は2024年には588兆円となり、30年前に比べ1.8倍となっています。そのことの総括や反省を抜きに経営側の方針として、労働者の生活の為ではなく「景気打開策としての賃上げによる経済好循環」が目指されていることを忘れてはなりません。

仲間と共に組織強化・拡大を实践し、2025JR総連春闘をたたかおう!