



申 12 号 2025 年度賃金引上げ等に関する申し入れ

25春闘

申 13 号 2025 年度夏季手当に関する申し入れ **第 1 回団体交渉①**

趣旨説明

●24 春闘のベースアップは定期昇給と合わせて平均 16,973 円(5.01%)で過去最高の水準であったが、連合平均 5.10%や経団連大手企業平均 5.58%に及ばない結果。現行の人事賃金制度の実施、最大 2,600 円の格差がついたことに強い問題意識を持っている。

●全システムにおける要員不足の問題を背景として、安全や異常時対応力の低下、労働条件やハラスメント含む労働環境の問題についても強い危機感と懸念を持っている。「責任追及から原因究明へ」の安全哲学に基づく安全第一で安心して働ける職場づくりは妥協しない労使共通の課題だ。

●記録的な大雪での雪害対応に関する問題や、新幹線をはじめとした大幅なダイヤ乱れが連続して発生し、お客さまからも「またか」と言われる中でも奮闘している。輸送障害を「偶発的なこと」「たまたま重なった」で済ませることなく、現場第一線の声を直視し応えるべきだ!

●重大化する事故・事象、激甚化・頻発化する災害への対応、各種施策の諸課題の解決に向けて取り組み、職場の日々のたゆまぬ努力の結果、第 3 四半期決算は増収増益の好調な結果となった!

●2024 年の実質賃金は、3 年連続でマイナス。賃金の上昇が物価高に追いついていない。定期昇給実施の上で、大幅なベースアップがなければ私たちの生活は向上しない。生活実感は厳しさを増している。

●離職率は低下しているが未だに止まっていない。医療現場を含むシステムを問わず「人が足りない」という悲痛な声は年々増している。エルダー組合員からは、厳しい環境の中、グループ会社でも奮闘していることを理解して欲しいという切実な声も届いている。要員不足解消は JR 東日本グループの待ったなしの問題だ!

●一人当たりの売上は過去最高となり「過去最高の働き度に賃金が追いついていない」というのが、組合員・社員の事案と実態であり、経営側と職場の乖離が大きくなっていることで、職場からの不満や不信の声は増している。

●JR 東日本グループで働く組合員・社員は安全を第一に、日々たゆまぬ努力を続け、その結果 2025 年 3 月期第 3 四半期連結決算は増収増益。単体決算も大幅に回復した昨年の業績を上回り、業績は確実に回復している。「キュンパス」発売状況も昨年度を約 30%上回ることも見込まれ、直近の足元の状況も順調に推移し、「TAKANAWA GATEWAY CITY」開業などにより、さらに好調な業績が見込まれている。会社の支払い能力は十分にあり、今後も好調な業績を見込んでいることから、職場の努力に報いるべく英断をするべきだ!

●会社は持続的成長の先の社員への還元というが、内部留保の資産は増えているが、組合員・社員の実質賃金は低下の一途で、生活は一向に向上していないのが実態である。いま会社に求められていることは、組合員・社員の生活実感と労働実感に寄り添い、モチベーション向上を図るため労働条件の最たる賃金で応えることだ!

●回答は、3 月 11 日から 14 日までと求めている。24 春闘において世の中の回答ゾーンを大きく前倒して回答が示されたことに対して「世間体第一の姿勢ではないか」「春闘破壊だ」などの組合員の怒りや不満・不信の声が多く寄せられた。回答ゾーンで要求していることを強く認識していただきたい。

●昨年、春闘と夏季手当の同時期議論を行った結果、上方修正した計画をも上回った期末決算の業績や GW の状況が加味されず低額回答になったと認識する。厳しさを増す生活実感の中、期末手当が生活費の一部である。

●営業利益が重視され、期末手当が抑制されれば「過去最高の働き度」の職場の努力は報われないとの危機感を繰り返し訴えてきた。昨年 2.7 ヶ月回答で、ことさら「支給額」が強調され、コロナ前の 6 ヶ月水準に戻さない会社姿勢であれば、容認することはできない!

●同時期議論の 8 項目の労使確認事項を踏まえ、労使双方が真摯に向き合い精力的に交渉を行うべきだ!

「職場の声と現実」をしっかりと受け止め、現場第一線の経営姿勢で
職場の努力に報いるためにも、要求満額での回答を強く求める!