

# 業務部速報



No. 74

発行 25. 2. 28

JR東労組 業務部

## 速報

申12号 2025年度賃金引上げ等に関する申し入れ  
申13号 2025年度夏季手当に関する申し入れ

2月28日 第2回交渉を行う No.2

### 職場の努力によって積み上げた業績動向について議論を行う！ No.2

#### 8 中長期について

■中長期について2028年3月期の目標に向け順調に推移しているのか。  
■運賃改定について、総括原価の算定方法が改正され「適正な賃金上昇を反映できるように人件費の算定方法を見直す」とされている。運賃改定による収入は人材の確保にも使用されるということで良いか。

□着実に進んでいる。  
□人への投資もあるが、全てではなく、老朽設備の取り換え、車両の新造等もある。

#### 9 総額人件費について

■JR発足時社員数は8万人いたが去年は4万4000人まで社員数が減っている。**社員数が減った分、ベアや期末手当が人件費に与える影響は少なくなる。**

□期末手当、社員数が減れば人件費が減るのは当然だ。一方で支給額も上昇している。

#### 10 支払い能力について

■純資産は3月から12月までで、1126億円増加した。要求に対する支払い能力は十分にある。

□財務体質の強化は将来に向け必要である。財務体質強化が図られ、社員がより安心して働ける環境をつくるということである。労働条件の向上、社員に適切に還元されるということで好循環の一つであると考えている。

#### 11 世間相場について



■経団連十倉会長は「賃金引き上げの力強い勢いを社会全体に定着」「構造的な賃金引き上げの実現に貢献することが経団連と企業の社会的責務」「ベースアップを念頭に置いた検討」と述べている。経団連の中枢企業の社会的責務としてベースアップを念頭におくべきだ。  
■24春闘では、厚労省民間主要企業平均率は5.33%、経団連の大手企業平均は5.58%、連合は5.1%となった。JR東日本はいずれの平均を下回った。

□前提は企業収益である。社会動向も一つの要素だが、議論している内容を慎重に判断する。  
□企業ごとに計算は様々であり一概に比較できない。会社とするとその時々状況を鑑みて最大限の回答をしている。

#### 12 産業間格差について **注目!**

■**運輸業は産業別にみて低賃金の部類に入る。産業間格差の解消のためにも要求満額が必要だ。産業トップ企業のJR東日本が平均以下の回答をすれば、経団連十倉会長が述べる「賃金引き上げの力強い勢いを社会全体に定着させる」という力強い勢いをJR東日本が削ぐことになる。要求は3月11日~14日のゾーン回答だ。満額回答ならば良いが、産業間格差を助長するような回答を先行するならば春闘破壊であり、経団連の力強い勢いを削ぐものである。**

□当社は700万円を超える水準である。世の中の水準が400万円台ということからすると、大企業と比べ遜色ない。大前提は自社の経営状況等を踏まえベースアップや処遇については決めるべきものだ。期末手当の水準では、2024年度は経団連平均を上回っている。経団連の勢いを削ぐ、産業間格差を助長するとの考えはない。

#### 13 昨年を上回るベア・夏季手当は当然だ!

■業績を見れば、昨年以上のベアが出るのは当然だ  
■交渉の場でベアを出す方向性は打ち出せないのか。  
■昨年以上ベアを出せない理由はあるのか。  
■夏季手当についても、昨年より上回るのは当然だ。

□総合的に勘案して慎重に判断する。  
□議論した様々な要素を踏まえて慎重に判断する。  
□出せる出せないではなく、様々勘案して決定する。  
□**営業収益はコロナ前の95%と数字に出ているが、営業利益はコロナ前の約8割程度である。**そのような要素も踏まえ慎重に判断する。

▲組合の主な主張

▲会社の主な回答▲