

業務部速報



No. 82

発行 25. 3. 7

JR東労組 業務部

25
春闘

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

第3回交渉
その2

「世間体第一」の回答に再考を求めるも再考せず！持ち帰り検討とする



【組合の主な主張】各地で春闘集会が開催され、参加者は総勢750名を超え、以降も集会が開催される。交渉への注目と期待の高まりの表れだ／現場第一線の奮闘を顧みない回答ではない／私たちの要求や趣旨から乖離した回答であり、経営幹部と現場の認識の溝が鮮明になった／経団連大手企業や連合の回答ゾーンを大きく前倒して回答が示されたが、要求満額に届かず、賃上げ率を見ても世の中や交通運輸産業の賃上げを牽引できるとの疑問も抱かざるを得ず、春闘破壊だ／**回答の再考を強く求める**

【会社の主な回答】業績の状況について踏み込んで説明した／各職場・各系統の声を頂き、受け止め検討した／春闘破壊とあったが、世の中の流れも踏まえ議論している。回答するタイミングはそれぞれの交渉で考えるべきこと、大事な事は必要な検討事項の考慮だ。熟慮した結果、最終的に判断する状況が整った／従来の春季労使交渉の流れに則り、貴側としっかりと議論する事は変わらない／**再考に関して、回答は変えるつもりはない**



【組合の主な回答】**席上妥結には至らない**／連合や交運労協の方針を踏まえ、産業・企業・地域間格差の問題を踏まえた JR 総連春闘として取り組んでいる／申12号要求7項目中、実現したのは定昇実施のみ、申13号要求3項目中、実現したのは支払い日のみ／昨年からの格差が1.5倍の3900円／夏季手当は+0.1ヶ月／到底納得できない／初任給特別措置について、別途労使交渉があるにも関わらず、合計賃上げ6.12%としたのは「**世間体第一**」だ／もっと今在籍している組合員・社員を大事にすべき／今後の施策や制度の見直しなどの会社都合のスケジュールではないか／**本日示された回答を持ち帰り、組織内で議論し判断とする**

▼主な組合の主張

▼主な会社の回答

1 ベアの実施方法について

- 一律定額でない理由は何か。
- 職責の重みとは具体的に何を示しているのか。等級で表されるという事か。
- **ベアだけで最大3900円まで格差は広がる。これは合理的な差なのか。**
- **ベアと定期昇給を合わせると6500円の差が出る。これも合理的な差なのか。**
- この回答で公平性・納得性はあると考えているのか。
- 一律定額のほうがわかりやすい。
- 会社は差についてどのような意見を聞いているのか。
- **組合員・社員が格差に反対という組合の指摘を受け入れず、格差を1.5倍に拡大した理由は何か。**
- 一致しない。公平感も感じなければ納得感もない。組合員・社員の声を聴くが、会社も意見を集約すべきだ

- 賃金のバランスや融合と連携等による職責の重み踏まえ検討して判断している。
- 職務担う際に発生する責務だ。等級に連動する要素もある。
- 職責、職能、資格、等級、生計費水準に基づき処遇行う事は、**合理的な差であり、格差とは考えていない。**
- **合理的な差である。**
- わかりやすさや特性を踏まえた中で妥当である。
- 分かりやすさだけでなく、全体の賃金のバランス踏まえ検討している。
- 中堅等には職責や役割を踏まえてベースアップして欲しいと言われている。
- **格差とは考えていない。合理的な差である。**
- 引き続き意見交換を図る。

2 夏季手当について

- 2.8ヶ月の回答について、昨年からの+0.1ヶ月だ。営業利益は対前年+514億円、営業収益は対前年+948億円、運輸収入は対前年+734億円である。**職場の奮闘で利益を伸ばした実績に対してたった+0.1ヶ月か。**
- 夏季手当回答について、再考を求める。

- 期末手当は直近の業績ベースに様々な要素を勘案して判断する。**社員の皆さんが全力で取り組んでいただいた努力等も加味している。**しっかりと踏み込んだ回答である。
- 最終判断である。