

業務部速報



No. 79

発行 25. 3. 3

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
第2回交渉継続議論を行う No.3

1 一律ペア要求について

■昨年も定額ペアと所定昇給額を使用し、最大で2600円の格差がついた。「格差に納得いかない」「何故ペアまで格差なのか」といった声を受け止めて頂きたい。
■職責の重みに対する処遇は所定昇給額で表されている。コロナ禍で職責を超えて、等しく苦労を重ね努力してきた。なので、特に公平性、納得性を重視し、一律定額ペアを求める。つまり、格差ペア、所定昇給額を用いたペアに反対だ。

□受けとめる。ペアの実施方法は様々な方法から実施するものである。この間、職責の重みは増している。それも一つの重要な要素である。

□一律ペアでわかりやすさや公平性、納得性があるかという点、必ずしもそうとは言えない。融合と連携等で職責の重みは増しているという事からすれば、わかりやすさ、公平性、納得性からしても所定昇給額を用いるのも一つの方法である。

2 定期昇給 昇給係数「4」の完全実施について

■昨年以上の業績のため、昇給係数4の実施は当然だ
■定昇をカットするような理由はあるのか。
■今交渉で定昇4を実施すると回答できないのか。

□慎重に判断していきたい。

□カットという考え方はない。慎重に判断する。

□しっかりと検討する。

3 定期昇給カット分の別途支給について

■21春闘で定期昇給がカットされ、生涯賃金が減額されている。合わせて、賃金カーブ上の課題が年々大きくなっている。職場からは、「カットを忘れない」「昇給係数2を返して」と強く求める声が後を絶たない。

□カットという考えではない。必要な判断であった。社員に影響はあったが、それを遡って別途支給する考えはない。令和5年度の回答書で、コロナ禍の2年間における賃金引き上げの状況等も踏まえ回答している。

4 第二基本給の凍結について

■第二基本給制度はJR発足当時に大量退職の退職手当の高騰を抑制するために設けられた。今は役割を終えている。したがって、一旦凍結するべきである。
■昨年、様々な面から考えると会社からの返答があったがどうか。

□問題意識は受けとめるが、今第二基本給制度を急に凍結した場合、人件費増加が大きな問題となる。

□今示せる状況にないが、退職手当だけでなく、何ができるのか検討していく。成案になれば示せるようにしていきたい。

5 65歳定年延長について

■65歳定年制の現在における問題認識はどうか。
■エルダー制度に課題がある。本人が希望しないエルダー一先が提示され「一社提示すれば良い」と言われた。当該組合員は再雇用を断念した。鉄道固有技術の継承は不完全であり、安定した雇用、生活維持も含め求める。

□定年延長だけでなく、それを取り巻くものも検討が必要である。非常に広範囲の課題があると認識している。

□エルダーについて「一社提示でいい」という事ではなく、色々な会社に声がけしながら努力している。技術継承は重要であり、ベテラン社員の働き方も踏まえて検討していく。

夏季手当3.2ヶ月満額で回答するべきだ！社員の努力が及ばない営業費用を理由にするな！

ポイント



■第2回交渉で営業利益がコロナ前の76%と述べられた。営業収益はコロナ前の95%となったが、社員の努力ではどうにもならない動力費や部外委託費、減価償却費の営業費用の増加で営業利益が出ていない。その営業利益で判断されては、6ヶ月以上に戻らず、これ以上上がらない。
■社員の努力が及ばない営業費用の増加が賃金抑制の理由にされると、職場の奮闘や努力がどこで報われるのか。そのような構造を踏まえ判断していただきたい。

組合の主な主張

投資をすれば営業費用が増えるのは当然だ！

VS

□客観的に見た中で営業利益は76%という事実を述べた。社員の努力等を踏まえ慎重に判断する。
□様々な要素を総合的に勘案して、会社として慎重に判断する。

会社の主な回答

