

業 務 速 報

NO. 1404

2025. 3. 4

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 斉藤 孝紀

2025年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 会社には余裕がある！

会社は経営は厳しいと言うが、第3四半期の大幅な黒字収益、さらにリニア建設はなりふり構わず続行など、どこが厳しい状況なのか！

社員への押し付けは止めろ！

ベア18,000円、夏季手当3.5ヶ月支給せよ！

本部は2月25日、「2025年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第14号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今団交では、ベースアップ18,000円、夏季手当3.5ヶ月の支給、プラス一人10万円支給、専任社員へプラス5万円の支給などについて議論しました。会社は、「黒字を計上したものの、経営状況は未だ厳しい」としていました。これに対して組合から、「会社は経営が厳しいと言っているが、大幅な黒字収益、リニア建設を中断するわけでもなく、会社の言う厳しさが職場には一切伝わっていない。組合は、会社には余裕があるとの認識である。社員にだけ苦勞を強いることは許さない」と追及し、満額回答を強く求めました。

第4回団体交渉は、2月28日（金）15時30分から開催されました。

＜主なやり取り＞

リニア建設続行、で何が厳しいと言うのか！

一律18,000円のベースアップは十分可能だ！

組合：会社側の交渉にあたっての要旨で、内閣府の月例経済報告を引用しているが、その前提なるものは「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」となっている。会社は不安材料ばかり引用し、賃上げやボーナスを抑え込もうという姿勢である。組合とすれば、まだビジネス旅客はまだ戻っていない。しかし、インバンドも含めた、旅行客が好調で最

高益に近い状況になっている。したがって、組合要求のベア18,000円と夏季手当3.5ヶ月＋一人10万円＋専任社員5万円、定期昇給逡減撤廃、1,500円×乗数4の6,000円の定期昇給完全実施は十分出せる経営体力はあるとの認識であるので、満額回答せよ。

組合：一律18,000円のベアは可能である。社員も好調な経営状況は実感しているので大いに期待している。昨年は7,000円のベアを実施した。しかし、他企業から見れば少ないベア額だった。物価についてありとあらゆるものが上昇している意味で賃金が追いついていない状況である。会社の認識は物価上昇が先行し、賃金が追いついていないという認識に立っているのか。

会社：社員の頑張りによって、しっかりと電車を走らせたことは十分承知している。期末手当については答えていかなければならないと考えている。

組合：社員の努力については会社も認識していることはいいか。

会社：社員の努力があつて電車を走らせとの認識ではある。そして、好調な乗りがあつて、この経営状況になった。

組合：その発言内容からするとベアには反映しないことか。

会社：比較的短期の視点で言えば、期末手当に反映する部分があると思う。ベアの賃金改訂の部分に関しては慎重にならざるを得ない

組合：ベアを出さないための言い訳である。

会社：経営環境は中長期的にしっかり見た上で賃金引き上げを考えていかなければいけない。変わらない考え方である。

組合：昨年は基準内賃金、具体的には調整手当の引き上げがあつて、純ベア7,000円以上の賃上げを発表した。組合はイカサマな発表と考えている。ちゃんと純ベアで発表せよ。B級地で5,000円を上げることが提案されているが、今年も賃上げ発表で含むような回答はやめろ。

会社：意見として伺っておく。

組合：調整手当5,000円は含むのか含まないのか、どう考えているのか。

会社：今後議論の上、決定していきたい。

組合：会社は入れると考えているのか。

会社：基準内賃金で示すのであれば、基準内賃金に入っているのです、そのようになると思う。

組合：それは止めた方がいい。ベアはベアだ。基準内賃金をいくら上げるとの発表は止めろ。

会社：昨年もベアも発表している。内訳も示している。何ら問題ないと思っている。

組合：内訳を会社がマスコミにしっかり公表しているので、あとはマスコミがどう発表するかは知ったことではないという姿勢か。

会社：会社はわかりやすくプレス発表している。

組合：B級地の調整手当5,000円の実施時期は4月1日実施なので、今回

も高いベア実施を受け取られる発表をするのではないか。

組合：会社は賃上げや期末手当に関して、毎年毎年「厳しい、厳しい」と主張するが、リニアを止めればよい。リニア建設を推進しているから、厳しい経営状況になっている。

会社：長期的に考えてほしい。地震や新幹線の経年劣化を考えれば、第2の路線としてのバイパスが必要と考えているから、当社の経営を長期的に見たときも中央新幹線が必要である。東海道新幹線1本でたよっている状況を考えると足下を見てみると、コロナを経験してビジネス利用が完全に回復に至っていないので厳しい状況が続くと考えている。

組合：物価高騰で家計が厳しくなっている。18,000円は最低ライン要求である。この額を会社はどう考えているのか。

会社：18,000円の根拠は分かるが、物価上昇の6%との認識はない。

組合：1月の消費者物価指数は全国で102.9%、東京は116.1%である。14%は上げないといけない。神奈川県では112%、千葉県は104.2%、埼玉県は103%、静岡県は103%、愛知県は102%、京都府は106%、大阪府105%、ということからすれば6%が妥当ではないという根拠にはならない。物価高の数値を見れば、出して当たり前の話である。

会社：物価が上がれば賃金も上がることはない。

組合：負担がかかっている。

会社：理解はするが、当然会社の経営も物価上昇に影響を受けていることから、一概にいけないし、経営の観点も考えなければならない。

組合：しかし、最高益を上げている中で、出せないとはならない。

会社：物価高は会社経営にも少なからず圧迫しているし、旅客の好調もいつまで続くかということもあるので、中長期的に考えなければならない。

組合：18,000円を出すことは大盤振る舞いの認識か。対立の認識である。

組合：去年はたった7,000円のベアで他企業との格差を生じた。今回も抑え込もうとするなら、より格差が生まれる。他企業は満額回答だった。

会社：各社は各社の状況である。

組合：我が社は現在は最高益である。

会社：最高益をどう捉えていくか。

組合：組合として一律18,000円のベアは、今の状況として十分出せる経営体力であると認識している。満額回答せよ。

格差を生む現等級経過年数による基準昇給額の逡減は 廃止し、基準昇給額1,500円、乗数4確保せよ！

組合：定期昇給が逡減する制度は格差を生む制度である。したがって、逡減は撤廃をし、全員一律で1,500×4を完全実施せよ。試験に落とされ続

けて、定昇が逡減すればモチベーションは下がる。チームワークも乱れてくる。定期昇給が逡減する制度は撤廃せよ。

会社：賃金体系の中で定期昇給制度は、昇格意欲を持ってもらうための制度である。だから撤廃する考えはない。

組合：昇格時昇級額があるわけだから、昇格意欲はなくなる。減するすることは格差を生むと組合は考えている。鉄道業にはそぐわない制度である。

会社：頑張った社員に報いるための制度設定としているので、格差を生む制度ではなく、どの社員に昇格のために頑張っていたかと思い考えている。

組合：結果、格差を生んでいる。C等級になれなくて格差がついている。

会社：昇格して次の仕事をして貰う。日々の努力を見ているので経験を積みばいいというものではない。格差を生むための制度ではない。

組合：現実、格差が生じている。

会社：試験に落ちている人もいるだろうから致し方がない。組合：

組合：組合の要求は試験に合格させろと言っているわけではない。定期昇給を逡減することは止めろと言っている。平等に定期昇給を一律に実施せよとの主張である。

会社：不平等になってしまう。公平性を担保するためにも逡減する制度は間違っていない。

組合：毎年400円は生活は厳しい。考え方が全く違うので対立を確認する。

夏季手当3.5ヶ月、一人10万円支給、専任社員にプラス5万円を出せる体力は充分ある！

組合：3の夏季手当3.5ヶ月、プラス一人10万円、プラス専任社員に5万円を支給することの要求だが、会社の業績からすれば、JR東海労の要求に対して満額回答できる。

会社：期末手当については短期的に判断していけるけれども、会社の1回目の要旨で分かっていると思うが、長期的観点もしっかりと検討していきたい。

組合：しっかりと検討しろ。過去最高益更新時、会社は安定的支給ベースを持ち出しながら抑え込んできた歴史もある。抑えることで内部留保を拡大させてきた。その陰にリニア建設の存在が大きい。ここにきてリニアは止めて、夏季手当3.5ヶ月、プラス一人10万円、プラス専任社員に5万円を支給せよ。専任社員は1,000名存在していて、5万ならばたった5,000万円だ。

会社：リニアは会社にとって必要なものと考えている。長期的に事業を推進する上でもリニアは必要なもの。社員の期待は分かるが、特定の社員に支給する考えはない。

組合：特定の社員というが、専任社員は基本給が半分である。ぷらす5万円は微々たるものだ。プラス10万円はどう考えているのか。

会社：プラス10万円は考えていない。今は何ヶ月なのかを検討し回答する。
社員の基本給に報いるために考えている。専任社員の基本給が少ないから支給する考えはない。

組合：サボっている社員はいない。万博輸送も控えている。

会社：会社としてしっかり対応していく。

組合：社員は期待している。我が社は一社員が稼ぐ金額利益率はダントツである。人件費は低い。

会社：業種・業態によるところが大きい。

組合：少ない人員で多大な利益を上げている。

会社：設備投資等をしなければならない。

組合：投資先が問題になってくる。リニアが問題だ。毎年3,000億円を出して、我々の賃金は上がらない。おかしくないか。現場社員はみんなリニアはお荷物と思っている。リニアは何年にできるのか。あらゆる工区が遅れている。種々の問題も発生している。

会社：(沈黙)

組合：プロ大が辞めている。昇格試験を受け続けて落とされ、まだS1の人もいる。会社の魅力が失われている。だから早期退職してしまう。どんどん転職していく。

会社：会社としても課題として考えていく。

組合：JR東海労の要求として、3月12日までにベースアップは18,000円、定昇の逡減制度を廃止して、一律1,500円×乗数4の実施で6,000円の定昇の実施、夏季手当3.5ヶ月プラス一人10万円、更に専任社員に5万円を支給せよ。社員は大いに期待している。

育児・介護・治療・転勤等に係る制度の提案内容をJR東海労の要求に変更せよ！

組合：4（1）としてこども手当を基準内賃金とすること。ボーナスに反映せよ。

会社：こども手当は社員の私生活に関わることであるが、期末手当は社員の働き度合いに関わることから、こども手当についてはそれによらないと考えるので基準外賃金としたものである。考え方は成績率に反映しない。

組合：夫婦と子供一人なら減額になってしまう。

会社：奥さんの扶養手当を廃止するが、3年間は経過措置する。

組合：3年先を考えろ。我々の掲示物の通りである。間違っているか。

会社：少なくとも子供だましではない。社会の流れでもある。

組合：奥さんも働きに出ることを前提としているのか。

会社：そうである。女性の社会進出を促す考え方である。6割が共稼ぎ世帯になってきた。

組合：働かざるを得ない賃金状況である。対立を確認する。

組合：（２）のＢ級地の５,０００円プラスとするが、Ａ級地の物価は高く格差があるわけだから、Ａ級地も増額せよ。

会社：地価が当てはまると思うが、今までＡ級地に多く払ってきた。これからも払い続ける。

組合：また、基本給に組み入れることだから、基本給２万円高く見せつけることができる。

会社：Ａ級地については変わらない。

組合：組合は格差があるのだから、Ａ級地を３万円にしろと要求している。

会社：平成１８年に改訂したが、Ａ級地に合わせることにして、何処に転勤しても同じ条件とすることとした。

組合：２万円の内訳は何か。

会社：当時の都市手当も含めて考えた。

組合：だから２万円とした根拠を示せ。

会社：回答は差し控える。明らかにする考えはない。

組合：Ａ級地とＢ級地を分けた考え方は。

会社：主に地価の差を生んでいるものなので、調整のために分けた。今回は何処に転勤しても同条件とするためにＢ級地に５,０００円増額した。

組合：地価の格差と言われたが、格差は今でも生じているのに、統一することは矛盾することとなる。

会社：転勤で生じる格差を埋めるために、Ａ級地に統一することを考えた。だから調整手当は役目を終えたと考えてほしい。

組合：地価と物価が上がっているのだから、都市手当の目的からして全体的に上げないとおかしい。

会社：地域によって地価の差があるので、その調整を図るための手当であった。

組合：プロ大の転勤のためにＢ級地５,０００円増額としか聞こえない。東京は地価も物価も上がっている。そのことに手当しないことはおかしいことである。調整手当とは何なのかの根本問題となっていない。

会社：東京は損しているという考え方が間違っている。

組合：都市手当で例えば東京から浜松への転勤で都市手当が下がったが、３年間措置していた。その制度でよかった。Ａ級地を上げないのはおかしくないか。矛盾していないか。だからＡ級地を上げろ。必然に対処しなければならない。Ａ級地の社員に払い続けるからいいだろうとはならない。地価・物価は上がり続けている。

会社：地域差はあまり感じない。

組合：地価・物価の差は今も存在している。

会社：差はあるかもしれないが思い切って統一した。全て底上げする。

組合：Ａ級地は底上げしていない。調整手当を統一するならば、全て３万円とせよ。対立を確認する。

組合：（４）育休等に伴う要員を確保せよ。運輸所は休日出勤が多く発生している。

会社：適切な要員は確保している。

組合：足りないからこの要求となっている。育休はいい制度だから、それを見越して要員を張り付けろ。

会社：専任社員満了退職数は把握できるが、休職者数は把握し切れていない。足元状態を見ながら対応していくこととなる。

組合：休日出勤は異常だ。１０日間連続出勤の乗務員が存在している。相当数いる。育休を取る社員が多い。いい制度だから取得する。それを見越して要員を張り付けろ。適正に配置しているとは全く思わない。対立を確認する。

６０歳以降の基本給を100/100とせよ！

組合：６０歳以降は定期昇給がないならば、モチベーションも下がり、働く意欲も湧いてこない。基本給も頭打ち、生活給もない、昇格もないことは何もないに等しい。せめて６０歳以降も定期昇給を実施せよ。

会社：先般の回答通り、全体の賃金カーブを考えて、定期昇給は６０歳以降実施しない。

組合：６５歳定年制と考えていないのか。

会社：制度改正で６５歳定年制としている。昭和４４年４月２日生まれ以降の社員が対象である。

組合：それ以前の人と比べ、賃金は下がるのか。

会社：トータルは同じである。

組合：６０歳以降の基本給を75/100から100/100とせよ。もっと原資を出せ。

会社：更に引き上げることは考えていない。

組合：頭打ちはモチベーションが下がる。

会社：長く働いてもらうために75/100としたものである。現段階変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

調整手当・扶養手当を支給せよ！

組合：（３）で６０歳以降も調整手当と扶養手当を支給することを要求しているが、会社回答では今までライフサイクルを考慮し、払い続けていたから６０歳以降は払わないと宣言している。６０歳以降も働き生活している。

会社：６０歳以前にライフサイクル関連の手当は十分に払い続けてきたので、それ以降は充分と考える。また、ちょうせいであては基本給に組み入れること、扶養手当を廃止し、こども手当を新設した。

組合：生活している実態がある。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

C 1 等級へのB年限の新設をせよ！

組合：（４）５０歳になったらC 1 等級以上に昇格させること。やっぱりS 3 等級からC 1 等級へ昇格についてB年限がないから今の状況を生み出している。

会社：B年限は最低保障として設けているが、しっかりと日々取り組んで貰えれば、B年限を活用しなくていいものなので、B年限をあてにして合格させるものではないと考えている。C等級は管理者の補佐となるのでB年限を設ける考えはない。

組合：１３回受け続けて、受かった人と落ちた人がいる。その二人は事故を起こしていない。どういうことか。

組合：職名と等級を分離させたことがおかしいことだ。昇格試験制度が矛盾している。B年限を設けないことは落とすための制度だ。S等級とC等級では相当な賃金格差を生んでいる。退職累計ポイントでも格差を生んでいる。対立を確認する。

60歳以降も退職ポイントを加算せよ！

組合：60歳以降退職ポイントを加算しないことは不公平である。60歳で退職した人と65歳まで働いて退職する人の退職金が同額なことは納得いかない。５年間会社に貢献した。

会社：５年間貢献して、賃金で還元している。

組合：賃金は働いているのだから当たり前、貢献しているのだから退職金に反映させろ。

会社：65歳定年制ではあるが、60歳の節目で辞める人がいるので、60歳で辞める人が不利益とならないように考えた。変える考えはない。

組合：60歳で辞める人に合わせる必要は全くない。むしろ65歳定年退職した人を考えるべきである。

会社：60歳以降も賃金で払っている。

組合：働いているのだから当たり前である。65歳定年制なのだから、65歳の人に合わせろ。60歳と65歳の退職金が同じは納得いかない。

会社：全体の原資を考えている。

組合：60歳でさっさと辞めろと言っていることだ。

会社：令和元年の議論に基づいて決定したものである。新制度と旧制度の違いはないようにしている。

組合：対立を確認する。

シニア契約社員に希望者を雇用せよ！

組合：（６）シニア契約社員を希望者全員雇用せよという要求であるが、会社都合で採用、不採用を決めているが、労働力確保の意味合いで希望者全員を採用せよ。

会社：会社が要員需給上、必要に応じて決定するものである。

組合：厚労省から７０歳雇用努力義務がある。

会社：たしかに努力義務の観点である。余人に代えがたいことや業務上必要に応じて採用している。ピンポイントで採用している。

組合：今現在何名いるか。

会社：資料を持ち合わせていない。しかし、存在している。

組合：希望者全員を採用せよ。対立を確認する。

以 上