

2025年度賃金引き上げ夏季手当第7回団体交渉

再申し入れ団体交渉開催！

組合員社員の生活向上がいちばん大切だ！

8,000円の賃金引き上げ、夏季手当3.05ヶ月分に不満！

本部は3月17日「2025年度賃金引き上げ、夏季手当等の再申し入れ」（申第15号）に基づき団体交渉を開催しました。団体交渉では、まず、会社回答の35歳ポイント18,900円のまやかし回答を追及しました。本部は「8,000円の賃金引き上げと夏季手当3.05ヶ月分は不満である。業績は、第3四半期までは大幅な収益を上げている。これまでの業績が上昇し続けていることは、組合員はもとより現場で働く社員が苦勞して成果を積み上げた結果である。また、職場や現場で汗して働く組合員、社員の苦勞に応えるために、生活改善と意欲向上のために18,000円の賃金引き上げと3.5ヶ月分の夏季手当満額回答、一人10万円の支給、専任社員にプラス5万円、定期昇給制度で逡減の撤廃を行うべきである」と会社を追及しました。

会社は、「35歳ポイントの基本給を8,000円引き上げる。基準昇給額を一律1,500円にする考えはない。夏季手当を変更する考えはない」と、職場で苦勞する組合員社員の切実な声に聞く耳を持たぬ姿勢を示しました。本部は「組合員、社員の頑張りがあり、業績は好調であり、充分に出せる体力はある。要求に対して満額支給すること」と更に追及しました。

しかしながら、会社は、社員の生活よりも抑制姿勢を固持し、再申し入れ団交でも、回答に対する上積みはされませんでした。本部は対立を確認し、持ち帰り検討しました。

以下、申し入れに対する回答と主な議論の内容です。

申第15号と会社回答

1. 賃金引き上げ回答を撤回し、基本給を一律18,000円引き上げること。

【回答】

令和7年度新賃金については、3月11日に回答した通りであり、これを撤回する考えはない。

2. 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。また、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4の定期昇給を行うこと。

【回答】

令和7年度新賃金については、3月11日に回答した通りである。

3. 2025年度夏季手当は回答を撤回し、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。また、一人10万円を支給すること。加えて専任社員には夏季手当プラス5万円を支給すること。

【回答】

令和7年度夏季手当については、3月11日に回答した通りであり、これを撤回する考えはない。

《主な議論》

なぜ、低額なベア8,000円なのか！

組合：会社は35歳ポイント純ベア8,000円を回答したが、8,000円の回答は充分に出したとの認識か。

会社：当社の経営状況・経営環境、世間相場等を見ながら、基本給引き上げの他に定期昇給の実施であるとか、調整手当の増額や諸手当の改善を実施したものである。

組合：純ベア8,000円だけを見て、会社は十分出したという認識を聞いている。

会社：8,000円35歳ポイント2.2%となっているが、物価だけを見て決めたわけではないが、世間の動向・物価動向を踏まえても十分に対応した額と認識している。

組合：同業のJR東日本はベア13,000円、JR西日本では12,000円のベアとなっている。JR東海は8,000円でならば、全然差がついている。

会社：支給水準もあり、どのように平均を算出しているのか。比較することはない。経営環境・経営状況を見ながら判断したものである。今回の回答は相応に充分である。物価には対応できるベア額であり、18,900円を支給するものである。しっかりと社員の頑張りとか、努力に最大限報いる形で支給するものである。

組合：JR東海の賃金は高水準だったことから、同水準の賃上げになるとのことか。

会社：同じ水準の回答をする必要性はない。自社の賃金水準、自社の経営環境

に踏まえて、判断するものである。各社の判断であり、比較すること自体が適切ではないと考える。

組合：不適切とはどういうことか。

会社：比較はできないことである。

組合：我々に不適切と言っているのか。

会社：組合側に対して不適切ではなく、会社として比較することが不適切と考えている。

組合：比べることは不適切と言うが、一般社員からすると J R 東日本はいくら、J R 西日本はいくらと考えるし、他企業では最低でも15,000円となっている。2万円を出しているところもある。だからそう見てしまう。J R 東日本で言うと純利益は J R 東海の半分、J R 西日本は J R 東海の1/3である。その状況でベアについてこんなに差がつく理由を明らかにされたい。

会社：各社の経営状況や賃金水準等を見ながら決めているものである。

組合：理由にならない。経営状況はいいのだから社員は納得しない。経営状況の何が悪いのか。

会社：増収の決算ではあるが、その中身を見なければならない。ビジネス利用が戻っていないとか。インバウンド需要は不定確な要素がある。当社が受ける物価上昇も考えなければならない。楽観視はできない状況である。ベアは将来に渡って経営に影響するものだから、慎重に判断したものである。

組合：社員からすれば J R 東は13,000円、J R 西は12,000円、そして、8,000円しか出せない J R 東海とすると、会社の経営はヤバイのではないかと考えてしまう。一般的に最高益を出している時に、8,000円なのかと考えてしまう。会社の経営はヤバイのかという見方もできる。会社同士で練り合わせをしている。歴史的にそうしてきたし、大きな差がでることは何なのか。

組合：ビジネス旅客は全く戻っていない認識か。

会社：徐々にではあるが戻っている。

組合：戻ってきている。ましてや最高益を出している今現在8,000円しか出せないとはならない。8,000円しか出さないとは、経営がヤバイと考える社員がいる。

会社：人員確保の面を考える方もいるだろうと考えているが、基本給を引き上げるし、改善原資を含めて18,900円を引き上げる。会社として社員全体に基本給を引き上げることをプレス発表したところである。社員に伝わるように発信している。

賃上げを高額に見せかける

イカサマ発表は許さない！

組合：イカサマの発表である若い社員は何と言っているか分かるか。「イカサ

マよりひどい。詐欺みたいなもの」と言っている。

組合：最高益を上げているのに、低額なベアそして詐欺的発表。背後にリニアがあると思うが、会社の経営を心配せざる得ない。8,000円と決めた経営幹部はこのようなことも考えたのか。どういう議論をして8,000円の欠漏を導き出したのか。

会社：定昇の実施、ベアの実施を回答時にちゃんと示している。イカサマな発表はしていない。

組合：理解できない。いわれはある。

会社：ちゃんと会社のホームページで内訳を示している。マスコミの受け取り方によって違うが、ちゃんと説明している。

組合：我々は定昇の最高額4,800円と、調整手当と、育児・介護・医療・転勤等の手当をひくくめた発表だから、イカサマだと言っている。

会社：イカサマと言われる筋合いはない。

組合：回答の内容がイカサマである。J R 東海労はイカサマと考えているから、会社は抗議しなかったのではないか。

会社：イカサマと言われる筋合いはない。

組合：イカサマ回答には組合から抗議する。(会社のホームページ資料を示す)一番上に18,900円5.5%引き上げとなっている。これがイカサマだと言っている。実際みんな18,900円上がるのか言いたい。

会社：だから回答を示している。

組合：諸手当改善も含めるからおかしくなる。対象外の社員もいる。賃金改善原資として賃金に入れるからおかしくなる。

組合：こども手当は一時金である。賃上げに入れるから、イカサマだとか詐欺と言われる。

組合：東京は調整手当の増額はない。対象にならない。しかし、低額な8,000円おかしいという声にもなる。更にJ R 東やJ R 西のベア額が出てくるのだからJ R 東海の低額なベアと考える。8,000円を決定した経営幹部の議論内容をして社員を納得させろ。

会社：社員の努力に報いることであったり、これからも一致団結し、安全安定輸送を担って貰いたいとの気持ちである。

組合：それでは納得できない。最高益を上げている現実である。

会社：期末手当に反映している。

組合：一時金より、賃金の上昇が重要である。

会社：月例賃金は長期的に会社経営に影響があるので、慎重に考えなければならない。他方、運輸収入が過去最高益なので、夏季手当を最高の3.05ヶ月としたものである。

組合：過去最高を出しているのだから、夏季手当も過去最高を出して貰わないと困る。3.05ヶ月を過去最高とは言わない。過去にはあった。

会社：更新した。

組合：3.05ヶ月を超えるものを出さないと、過去最高とは言えない。同一レベルと言うなら分かる。

組合：月例賃金に育児・介護・医療・転勤等の手当入れていること自体がおかしい。

会社：社員平均と言っている。

組合：だから月例賃金に入るのか。

会社：こども手当は毎月支給される。

組合：こども手当はこどもが22歳になったら無くなる手当である。一時金の意味合いである。

会社：一時金ではない。

組合：長期的に見たら一時金である。子供が就職したら扶養から外れ、22歳か18歳で無くなる手当である。

会社：Aさんにはこども手当が無くなったとしても、Bさんにも支給されるので、1,900円相当の処遇改善をしていることになる。

組合：こども手当は子供がいる社員が対象であり、賃金引き上げは全社員が対象でなくては駄目である。

会社：だから回答している。

組合：手当を回答に入れること自体が間違っている。だから、イカサマや詐欺となる。

組合：全部引くくめてプレスをするからおかしくなる。このプレス発表は諸手当で改善も一色単にしている、JR西の発表だって諸手当は区別だてしている。誰が見ても全社員が18,900円5.5%を賃上げを引き上げを行うと見てしまう。当然と思ってしまう。

会社：マスコミの中にはベア8,000円のみを報道している部分もある。嘘の報道はしていない。マスコミがどう受け止めるのかということである。

低額の賃金回答の陰にリニア建設費あり！

組合：あと、35歳ポイントは何なのかという問題もある。35歳で310,800円を貰っている社員は存在しない。相当順調に昇進していかないとこのレベルになれない。たいがいB年限で上がっている現状である。高卒ではあり得ない現実だという声が出ている。そうであるからモチベーションが上がらないし、昇進試験に対して順調に合格していない。若い社員で将来に不安を感じ、辞めることを考えている。先が見えない不安があり、どんどん辞める社員が増える危機感を持ってしまう。そのような状況を組み入れて、ベア8,000円を出したと思えないし、それだけ8,000円は低額である。

会社：賃金だけで早期退職が出ているわけではない。会社としても賃金に対してしっかり取り組んでいきたいと思っている。また、調整手当に対しても引き上げをして会社として手を打っていると考えている。決して退職率は

高いと認識していない。社員の思考の変化に応じて対応している。

組合：J R 東海の人件費は15%前後であり、J R 東やJ R 西は30%を超えている。この状況を見ても、低額な8,000円はないだろうと考えてしまう。また、他産業・他企業を見ても15,000円から2万円となっている。何で人件費が低いJ R 東海なのに、最高益を上げているのに低額なベアなのかと社員は考えている。この低額なベアの陰にはリニアの存在があると思うが、この会社で他に何かあるのか。ヤバイかなと考えてしまう。稼ぐと言えば、一人あたりの利益率は相当高い中で、低額なベア8,000円では社員のモチベーションはだだ下がりである。定期昇給を見ても全然安い。J R 東海労の通減無しで1,500円×4の6,000円が妥当である。

会社：各社の違いがあり、単純比較はできない。利益率の観点からも会社として還元しており、低いままにしているわけではない。

組合：ベアを単純に比べても低い。定期昇給もそうである。

会社：定期昇給については昇格・昇進に重きを置いている制度になっている。いたしかない部分と思っている。したがって、単純に比較するのはどうかなと思っている。

組合：比較してしまう。比較する対象物があるから比較してしまう。会社の昇進制度がおかしい。

会社：おかしいとは考えていない。総体的に公正・公平に行っている。

組合：現実が違う。プレスで定期昇給4,800円と発表しているが、全員が4,800円ではない。そのこともイカサマ発表である。

会社：例の賃金であるとプレスしているし、社員には標準乗数4と発表している。欺すようなことはしていない。

組合：4,800円で欺している。4,800円の人もいれば400円の人もある。まだ、平均で発表するなら分かる。

会社：標準乗数4とするを発表したが、それだけではいくらなのかが分からないので、多く存在している4,800円と発表した。議論がかみ合っていない。

組合：現実は違うだろうと言っている。

会社：個人賃金として35歳のモデルを賃金として示している。

組合：マスコミは35歳のモデルは分らない。

会社：モデルの話である。

組合：最高のモデルである。標準ではない。

会社：会社は統計に基づいて、一般的なモデルとして示している。

組合：一つしかないモデルである。

会社：標準的な昇進しているモデルである。

組合：現実にはB年限で昇進している。

組合：物価上昇や住宅ローンの金利上昇に対してベアで対処していく考えなのか。

会社：会社としては仮定の話にはなるが、基本給で対処していきたい。

組合：ベア8,000円は低い。J R 東海労からのベア18,000円、定期昇給逡減撤
廃一律1,500円×4 の実施、夏季手当3.5ヶ月と一人10万円支給と専任社員
5 万円と要求したが、変更する考えはないか。

会社：変更はしない。

組合：対立を確認して、持ち帰り検討とする。

以 上