

物価高騰で格差は不要だ！ ベアは全社員一律にせよ！

2025年度新賃金配分第1回団体交渉

本部は3月26日、2025年賃金引き上げ（ベア）に伴う配分交渉の第1回団体交渉を開催しました。本部は3月24日、低額ベア8,000円に抗議し、交渉を集約しました。そして、2025年度新賃金配分に関する申し入れ（『申第16号』）を提出し、基本給引き上げ分の8,000円は、全組合員（専任社員を含む）一律に、全てを基本給に配分することを要求しました。

本部は「ベアは全社員が平等で受け取るべきものである。物価高騰で全社員が苦勞している。生活のための物品購入は、どの等級の人でも平等だ。この間のベア配分は、上位職ほど高額で、若い世代はいつまで経っても低額のままだ。若い人の配分を少なくすれば、離職が更に進む。若い世代にも目の目を当てるべきだ。これ以上格差をつけてはいけない」などと強く主張しました。

会社は「貴側の主張を踏まえつつ検討する。専任社員も大事な経営資源である」と回答しました。

以下、主な議論です。

申し入れの回答

基本給引き上げ分の8,000円は、全組合員（専任社員を含む）一律に、すべてを基本給に配分すること。

【回答】

8,000円の配分については、貴側の要求内容や過去の取り扱いも踏まえて判断する。

配分は全社員一律にせよ！

組合：ベア 8,000 円は 35 歳ポイントで 2.3% で良いのか。

会社：そうである。

組合：過去の取り扱いを踏まえると、格差ベアで貼り付けている。また格差ベアをやろうとしているのか。

会社：今決めているものではない。今団交の中身を含めて、当然過去の取り扱いを踏まえて判断していきたい。

組合：JR 東海労の要求からすれば、社員の生活は最近の物価高騰が直撃を受けており、格差ベアではなく一律で基本給に貼り付けるべきである。

会社：一律という意見は理解した。配分の要求を踏まえ、一方で過去の取り扱いを踏まえつつ、2016 年の現行の人事・賃金制度の考え方・趣旨を損なわない形で判断をしていく。

組合：ベアというのは、全員が平等に受け取るものだ。物価高騰は、若いも若きも直接影響を受けている。8,000 円のベアは一律に貼り付けるべきである。過去の格差ベアを実施することによって、上位職ほど高額で若い世代は低額ベアで格差が拡がり続けている。今後入社したいという人が減少してくる。モチベーションも下がり離職も生み出す要因になる。やはり一律 8,000 円を貼り付けるべきである。これ以上の格差をやめろ。

会社：格差を付けるためにやっているのではない。がんばった者に報いるためにやっている。離職と入社希望が減るという話があったが、がんばった者が報われるというのもしっかりしたメッセージであると思っている。

組合：全社員努力している。ベアは若い人が低額になっている。平等に貼り付けるべきである。

会社：物価高騰も見ているが、物価だけを見て決めるわけではない。どの世代も物価高騰を受けているというのは理解するが、この配分の回答というのは、今回の議論を受けて決めていきたいと思う。昇格しているから良いじゃないかと言うが、一律で上げてしまえば、後ろの人に追いつかれてしまうということがある。そこは賃金カーブを維持するという考えでこれまでもやってきた。

組合：高い人は高く、低い人は低くスタートしている。一律でも賃金カーブは維持できる。

会社：一律でやると格差が埋まってしまう。

組合：同じ 8,000 円ずつ上がる。そのカーブは同じである。

会社：上がる率が変わってしまう。等級間の中で適切に等級と等級の間の差を開けるという形で、今の率で開けておく必要がある。一律でという考え方とは違う。

組合：逆に、率で上げると賃金カーブの傾斜角度が上がってしまう。率の違いというのは分かるが、物価高騰を主たる要因から考えるべきである。入社

希望者は、初任給を見ている。ＪＲ東日本や西日本など、ベアを比較すると、ＪＲ東海を選択肢から外すのではないかな。

会社：初任給を見る人もいれば、将来上がっていくという人もいる。個人の思考の問題ではないかな。

組合：定期昇給を見ても東日本は６，０００円、西日本も５，０００円以上である。東海は最高で４，８００円、４年目から落ちていく。それが分かれば誰も入らないのではないかな。ＪＲ東海の初任給は、全産業の２０２４年統計からすれば１８万円というのは低いのではないかな

会社：調整手当１万５千円を２万円に上積みすれば、基本給は良くなる。。

組合：初任給の話をしているのだ。

会社：会社は実際に支払う賃金で考えている。２０万円弱になる。

組合：調整手当と言うが、他の会社でも都市手当がないわけではない。８，０００円より少ない配分をする。努力した者が報われる配分が望ましいと言っているが、上位職が努力して下の人が努力していないと聞こえるが、これを聞けば若い人は激怒する。

会社：このベアは昇給額に反映されていくので、将来報われていく。

組合：報われていないと言っているのだ。昇格試験に受からないからだ。合格枠でも抜げるなら別だ。今回の配分は、物価上昇から考えるべきである。若い人は低い。上位職は高い。線は右肩上がりになっている。右肩下がりにすべきである。少なくとも物価高を考えれば、まっすぐにしなければダメである。初任給が低いから人材確保ができない状況にもなる。

会社：考えは理解する。

組合：若い人の底上げをやっていかないと、全産業に平均からすれば鉄道業は１万円近く低い。右肩下がりにしなければダメだ。少なくともまっすぐである。

会社：初任給をことさら言われても、これまでの賃金全般、制度趣旨を踏まえてということである。

組合：ベア８，０００円の引き上げ方として、例えば７，０００円を一律上げて１，０００円を配分という方法もある。等級間の率と言っている場合ではない。この物価高騰を見れば社員の体調管理を維持することも一定の制約が出てくる。肉を食わなければならない。漬物と納豆だけでは過ごせない。米も５，０００円、他の企業はベアを８～９％上げている。その理由は、物価上昇に対応するためだ。８，０００円のうち物価上昇分をいくらか配分するのか。。

会社：８，０００円を因数分解しているわけではない。

組合：消費者物価上昇指数を２％、そうすればみんなの努力を０．３％となる。それでいけるのか。

会社：物価高騰は認識している。それを踏まえて回答している。

組合：専任社員にもベアを実施するのか。

会社：専任社員についても経営の重要な資源であるので、社員に比して悪いようにいかないように考えていきたい。

組合：組合の要求通り、社員の一致団結に格差はいらない。若い人に光を当てるためにも格差ベアはやめ、要求通り一律にするべきだ。

会社：要求は承ったので検討する。準備でき次第回答する。

以 上

※次回の第2回配分団体交渉（回答）は、4月8日です。