

業務速報

2025年度年末手当に関する第2回団体交渉 「リニア建設費と年末手当の査定は 全く関係ない」との回答を引き出す！ 社員の苦労に応え満額回答せよ！

本部は11月6日、2025年度年末手当（『申第8号』）に関する第2回団体交渉を開催しました。

本部は「今年度の第2四半期は、昨年度同期比を大きく上回り、過去最高となった。特に、万博輸送をはじめインバウンド需要は好調であった。これは、社員が不眠不休で安全・安定輸送を担った上、旅行に不慣れの乗客対応で、社員は相当な苦労を強いられた。物価は上昇し続け、家計を圧迫している。今春闘においても、ベアは超低額であり、実質所得は低下している」と、迫りました。

また、本部は「リニア建設費が11兆円になったことは、年末手当の支給の要素とは関係ない」と強く念押ししました。会社に「リニアと年末手当は全く関係ない」との回答を引き出させました。

『申第8号』に対する回答

1. 年末手当は基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分とし、プラス一人15万円（万博手当5万円含む）を支給すること。さらに、専任社員にはプラス10万円（万博手当5万円含む）を支給すること。

【回答】

議論の上、決定する。

2. 組合員に対し、不当な年末手当のカットをやめること。

【回答】

成績率の増減の適用については、公正・公平に実施している。

3. 回答は11月5日（水）までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

4. 支払いは12月1日（月）までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

子ども手当はボーナスに反映されない。減収だ！

組合：1の回答だが、組合の要求通りの回答を期待していた。

会社：会社としては検討課題があるので、議論したい。

組合：会社は内閣府の月例経済報告を持ち出し、景気の下ぶれのリスクだとか、個人消費がどうのこうの、3期連続で高い水準でベアを出したと言っているが、年末手当を抑制するために上げつらっている。中間決算では、最高益を計上したのだから、要求通りの回答をするべきだ。。

会社：検討にあたっては、社員の貢献はあるが、長期的な当社の経営状況、置かれている環境、景気の動向、世間相場、当社の賃金水準、皆さんの主張など、総合的に勘案して決定していく。国内の経済状況が直接的に影響があるかは分からぬが、少なくとも間接的には影響してくるものである。

3期連続して従来にない水準でベアを実施してきたのは事実で、ベアによって賞与に跳ね返るものなので、「考え方」に記載してもらった。

組合：長期的と言うが、年末手当は一時金だ。4～10月まで、社員のがんばりによって、中間決算が増収増益だ。3期連続して従来にない水準でベアと言うが、世間相場でいえば高水準のベアではない。JR東海は低水準だ。

会社：35歳ポイントで5.5%上げた。特別低いものではない。

組合：25春闘の回答で、ベア以外で、子ども手当や出産祝い金までも賃上げ回答に入れた。回答に入る必要はない。それはボーナスに反映されない。

会社：全てが賞与に反映されるとは言わぬが、純粋なベアで基準内賃金が上がったので、賞与に反映される。

組合：子ども手当は基準内賃金から基準外賃金にされた。実質減収だ。

会社：賞与の算定にはならないが、金額は1万円から2万円に上げた。

組合：トータルとしては減収だ。

会社：人による。

組合：子ども1人だと減収、2人でトントン、3人で増収だ。子どもが3人いる社員はどれだけいるというのか。

会社：資料がないので分からぬ。バランスを見て水準を決めた。会社としては、下げようとかという意図はない。下がる人がいないとは言わぬが、総体としては、しっかり手当していく考えである。

組合：仮に、3人いたとして増収になつても、成人したら関係ない。結果的には恩恵は受けられない。

会社：過去、配偶者の方が子どもより額が多いときがあったが、どこに比重を置くかを考え、子育て期間を手厚く改善した。

組合：改善と言うが、改悪だ。

会社：専業主婦が少なくなる中、家族構成、夫婦の働き方を見れば、今の制度が良い。

組合：子どもに手厚くするのは良いとしても、基準内賃金のままにすべきだ。

会社：基準内から基準外にしたことにより、下がらないようにはした。

組合：全体的には下がる。出生率は1・2人台だ。JR東海にも当てはめれば、人件費総体は低くなる。

会社：収入が低くなる人はいるが、トータル的には、子育て世代が恩恵を受けられる。

組合：出生率は1・2人台というのは、全体的な話だ。子ども手当部分の総人件費が下がったことは素直に認めるべきだ。

会社：原資を減らす意図はない。

組合：意図はないとしても、現実下がっている。

社員の奮闘で最高益を上げたことを考えろ！

組合：年末手当を決めるにあたっての3大要素は何か。一番重要視している項目、2番目、3番目の順番は。

会社：順番は決めていないが、社員の苦労、長期的に見た当社の経営状況、置かれている環境、景気、世間相場、賃金水準、各組合からの主張などを総合的に判断して決める。その中で、しいて言えば、業績が大きな要素である。

組合：1番は業績、2番目は業績を上げることに貢献した社員の奮闘だ。3番目に会社が考えているのは何か。

会社：結果として業績が大きな要素であるが、社員の貢献、景気の動向、世間相場も間接的にある。

組合：中間決算で業績を引き出した社員の奮闘がある。社員の立場はどう置かれているのか。物価高で社員はまいっている。社員に還元しないと、結果的に業績は上がらない。

会社：物価高も景気の動向として勘案している。

組合：社員第一。貢献が全てだ。一生懸命働いたからだ。それが年末手当の趣旨だ。見返りを出しなさいということだ。

会社：社員の皆さんの貢献で最高益を出したことは事実。

組合：そうだ。ということは、3・5ヶ月出せる体力はあるということだ。

会社：繰り返しになるが、そこは総合的に勘案して決める。

組合：総合的は関係ない。

リニアは年末手当の査定とは全く関係ない！

組合：年末手当を決めるのに当たり、リスクはあるのか。

会社：コロナ禍の時期は赤字だ。赤字だから払わないという回答もある中で、いろいろ加味して2. 2ヶ月出したこともあるので理解してもらいたい。

組合：理解できない。コロナがどうのこうの言えば、リニア建設費の11兆円になれば賃金を払うことができない。

会社：リニア建設費が11兆円になったからといって、期末手当を下げるという認識はない。

組合：業績が最高益という主張をすれば、総合的判断と言う。総合的判断からすると、リニアが重石になっている。だからリニアから撤退せよということになる。6,000億円のキャッシュフローが転覆する。

会社：仮の話になるが、そのときは工事のペースを落とすことになる。コロナのときでも社員はがんばったので、それだけではボーナスは決められないから、総合的判断になる。良いときも悪いときも、一要素として見ている。

組合：常に将来的にどうのこうの言うからおかしくなる。ボーナスの性格としてどうかである。

会社：計算式で決めるものではない。組合との話も判断材料としている。

組合：総合的というのは曖昧だ。将来展望、リニアは関係ない。年末手当はあくまでも一時金だ。4～10月までが査定期間だ。社員は査定されるが、会社は査定されないのである。

会社：先のことを見通さなくとも良いのかといえば、そうはならない。短期間のことに比重を置くことは否定しない。

組合：東京エレクトンは500万円、年間1,000万円だ。レベルは違うが、業績が良ければそれだけ出せるということだ。

会社：今は良いかもしれないが。

組合：良いときは出すんだ、一時金で。

会社：いろいろな考えがあるが。

組合：JR東海では役職に就く人は2～3,000万円もらっている。役員報酬を見れば分かる。

会社：その人たちとは社員ではないので。

組合：総額を人数で割れば平均が出る。4～5,000万円になる。

会社：我々とは違う世界なので。

組合：最低限の基準は、最高益を上げたときで何ヶ月なのか。3.0ヶ月か、それから上げていくのか。

会社：安定的支給ベース2.9ヶ月を基準にして、そこから業績などの要素を勘案している。

組合：物価上昇や業績を勘案すれば、4.0ヶ月になる。今まで通りなら、人材は集まらない。

会社：全く考えていないかと言えばそうではない。

組合：リニア建設費4兆円増で株価は6%下落した。配当金を出しているつもりだが、低すぎる。誰も株を買ってくれない。リニアがあるので今後は延びる要素はない。

会社：株が下がらないように努力するしかない。

組合：バブルがはじけるときもあった。そうならないとは言い切れない。そうなったら、リニアの資金調達はできない。

会社：インフラ系企業の株は下支えすることもあるので、どう当社の株が運動するかは言い切れない。

組合：全体が下落すればJRも落ちる。資金調達が困難になる。しかし、リニアはボーナスと全く関係ないからな。

会社：全く関係ない。関係あると言う要素もない。

組合：全く関係ないことを確認する。そうすれば、長期的どうのこうのという理由付けはないはずだ。会社は世間相場と言ったが、JR東海は相場から見ればまだまだひよっこだ。

会社：そこまでは悪くないと思う。

組合：3.5はベースだ。出せる。約束せよ。

会社：主張は承るが、ここでは回答はできない。

組合：利益が2019年を超えることはないとと言われていたが、超えた。一定の評価をしてもらいたい。

会社：評価はしている。

組合：していないから職場の社員は怒っている。長期的だとか総合的だとか言わずに、中間決算で判断せよ、一時金だから。実質賃金は低下している。還元すれば、モチベーションが上がる。要求通り、3.5ヶ月分、プラス一人15万円（万博手当5万円含む）を支給すること。さらに、専任社員にはプラス10万円（万博手当5万円含む）を支給すること。社員には言葉ではなく、形で示せ。

組合：繰り返すが、収入の10倍もの借金を負う会社はどう見られているかだ。

単純に、年収600万の人が6,000万円の家を買うのかという話だ。

JR東海に魅力は感じない。魅力は賃金だ。

会社：事業の魅力もあるが、最高益を前提に社員に報いる水準にするように検討はする。安定的支給ベースという要素も含めていく。

組合：安定的支給ベースで会社は裏切った、コロナで。2.9ヶ月の数値はやめろ。

会社：赤字だから。

組合：赤字でも2.9ヶ月は出すと明確に言ったのは会社だ。信用できない。

会社：苦しい判断があった。

組合：逆に言えば、黒字だから出せということだ。人件費はいくらか、収入の何%か。

会社：人件費だけが経費ではない。

組合：人件費が問題だ。

会社：1, 800億円程度である。

組合：10%程度の人件費だ。普通の企業は20～30%だ。

会社：低いとは思う。

組合：低ければ上げろ。こんな優良企業はない。それだけ、人件費を絞ってきたということだ。専任社員は更に低い、賃金を半分にして。

会社：専任社員制度は良い制度だと思う。褒めてほしい。

組合：冗談じゃない。労働時間が半分なら褒めてやる。給与半分だ。月20万円減らされた。5年間60ヶ月働く。60ヶ月分の報労金を出してもおかしくない。

万博輸送に対する見返りを出せ！

組合：3. 5ヶ月の他、万博手当を含めたプラスの要求を出した。万博輸送に対する還元はあるのか。

会社：のぞみ12本ダイヤ、柔軟な列車設定を行った際、ご協力はいただいた。万博輸送は業績に反映された。その業績を見て判断させてもらうので、間接的には反映される。

組合：愛知万博のときは要素として入っていた。

会社：愛知と大阪を比べてもらっては困る。要素としては検討はする。

組合：3. 5ヶ月とは別に、プラス何万円と出してもらえば、社員は納得する。
JR東日本はそうしている。

会社：会社としてはモチベーションを持ってもらいたい。

組合：社員に対する優しさがない。ムチだけだ。

会社：どう展開するかは会社が決める。

組合：万博輸送で10連勤など、休日返上で不眠不休で働いた。不慣れな外国人旅客に対しては、手荷物扱いなどで乗務員は大変な苦労を強いられた。

会社：ご苦労をおかけしたことは認めるし、感謝している。

組合：会社としては何ら対策をしていない。全部社員が対処した。プラス3万円は安いもんだ。要求通りの回答をせよ。

会社：皆さんのが稼いだおかげだとは思っている。

組合：年末手当と言えども生活給だ。満額回答を要求する。

以上