



申6号

2025年度年末手当に関する申し入れ

団体交渉を行う その2



職場の努力に
報いる回答をすべきだ！

趣旨説明(要旨)

- ・「安全」や「信頼」を揺るがす事故・事象が多発しており、JR 東日本グループの安全が危機的状況であるとの認識のもと「責任追及から原因究明へ」の安全哲学の再確立・安全分会の再構築と「信頼」回復に向けて奮闘している。経営の根幹とある安全第一の職場づくりと、組合員・社員の健康と生活を守ることが会社の発展にも結実するとの認識のもと、日々たゆまぬ努力を重ねている
- ・職場で「勇翔2034」についてのディスカッションなどが行われるが、一部管理者も含めて「安全の文字が消えるのは違和感」「グループ理念に安全がないのはおかしい」などの声が出ている。「当たり前を超えたらやばいのではないかな」などの否定的な声があるのも現実であり、経営側と現場との認識に乖離があると感じざるを得ない。収益確保は必要だが「稼ぐ」ことが全面ではなく「安全第一」を示し、認識一致を図り、現場との乖離を埋めることが課題である
- ・**2026年3月期第2四半期決算では、連結・単体とも増収増益と昨年を上回る好調な決算**で、特に好調な鉄道利用等により、第2四半期まで営業計画を大きく上回って推移する結果は、JR 東日本グループで働く組合員・社員の努力の結果である
- ・**単体決算では、営業収益はコロナ前の2020年3月期第2四半期と比べてもほぼ100%まで戻っている**。社員数が1万人近く減少している中での売り上げであることも強く認識すべきだ
- ・**お盆の利用状況も、昨年来上回る474.9万人の対前年比107%**。前年比を上回ったゴールデンウィーク輸送から引き続き好調な業績をつくり出した
- ・**昨年来上回る好調な業績をつくり出したのは、職場のたゆまぬ努力の結果であることは言うまでもない**

会社は要求に対して満額回答できる支払い能力は十分にある！

- ・通期の業績予想を上方修正し、今後の見通しも明るい。しっかりと組合員・社員の手当にも反映すべきだ
- ・全系統で慢性的な要員不足の中、「融合と連携」による更なる多能化や労働強化が進み「過去最高の働き度」の労働実感だ。社長は10月の会見で「人手不足の認識はない」と回答したことについて危機感を覚える
- ・連続したベースアップが実施されてきたものの、**未だ収まらない物価高により実質賃金は低下し続け、生活実感は向上しない**。期末手当も生活費の一部である
- ・25春闘では、ベースアップは昨年来上回る水準だったが、要求や主旨からは乖離した回答。夏季手当についての回答も納得感なし。夏季手当は「最大限の回答」「踏み込んだ回答」として、前年度からわずか0.1カ月プラスの2.8ヶ月回答に対して、不満や不信の声が多くあげられたことを捉え返すべきだ
- ・会社の持続的成長を実現するには、まずは**厳しさを増す労働実感と生活実感の現実や本音の声に、経営側は真摯に向き合うべきだ**
- ・組合員・社員のモチベーションの維持・向上および人材の確保と定着を実現するために、「賃金は労働条件の最たるものである」という労使の共通認識を踏まえ、組合員・社員の努力に報いる経営姿勢を回答で示すことが求められている
- ・厳しい現実のなかでも、職場の努力と奮闘により、昨年来上回る好調な業績をつくり出したこと。「勇翔2034」や「新たな施策」が示されているなかでの交渉であることを強く認識し、「現場の現実と本音の声」を受け入れ

現場第一の姿勢で要求満額回答を強く求める！

満額回答を勝ち取るため、共にたたかおう！