

業務部速報



No. 72

発行 25. 11. 11

JR東労組 業務部

申6号

2025年度年末手当に関する申し入れ第3回交渉 その①

-JR東労組要求-

3.7ヶ月

支払い:12月5日まで
回答日:11月11~14日まで

2024年年末手当 2.8ヶ月+0.1ヶ月

2025年夏季手当 2.8ヶ月 年間5.9ヶ月

-会社回答-

3.0ヶ月

□「勇翔 2034」の実現に向けた社員一丸となった取り組みが始動したことを踏まえ

+0.1ヶ月

支給日(予定):12月3日

□平均支給額 116万1700円 (+12万9700円) □対象人数 4万4300人 (+300人)
□平均基準内賃金 37万4730円 (+1万8862円) □平均年齢 40.1歳 (+0.5歳)

組合の主な主張

■3.0ヶ月としている根拠は何か。

ポイント

■0.1ヶ月の根拠は何か。

経営の判断で増やせる費用に影響される営業利益で判断されたら、今後も賃金は上がらない!

■営業利益を主に見るというスタンスは変わらないのか。

■会社は「修繕費の平準化を意識して、上期に前倒しをして135億円の増」「その他の費用増は成長投資を中心に設備投資を増やしている」「高輪開業費用が影響している」と説明している。費用は、経営の判断で増やすことができる。いくら営業収益を上げてても期末手当を抑えることができてしまう。

■経営の判断で増やせる費用の増で営業利益が抑えられ、期末手当や賃金が抑えられたら、今後も賃金が上がらない。この会社の姿勢に非常に強い危機感ある。営業収益を主として見るべきである。

ポイント

歴代2番目の収益で、歴代22番目の支給月数だ!支給月数が低すぎる!都合よく額を使ったとしか見えない!

■会社は額を重要視しているが、2007年の過去最高の支給額から見たら、5万円増えているが、物価上昇を加味すると、過去最高の支給額と言われても納得いかない。

■3.0は歴代27番目、3.1は歴代22番目だ。歴代2番目の収益からしたら非常に低すぎる。今回額を見るというのは都合がいいからではないか。その時々でどう良く見せるかで、今回は額を使ったとしか見えない。

ポイント

■年間6ヶ月以上に戻すべきというのが主張だ。

何故、職場で奮闘した組合員・社員の還元が株主の3分の1なのか理解できない!

■株主配当の持ち出しは100億円だが、期末手当は33億円程度で3分の1だ。同じステークホルダーに対し、なぜこの差が生まれるのか。奮闘したのは職場の組合員・社員である。

■(各系統の労働実感について)過去最高の働き度で収益を確保してきた。声を「受け止める」といわれるが、回答に納得できない

■経営と現場の溝とギャップは広がるばかりである。会社回答の再考を強く求める!

会社の主な回答

■この部分がいくつと示すのは難しい。期末手当は、直近の業績をベースに様々な状況を総合的に勘案する。皆さんの意見も受け止め、会社としてでき得る最大限の回答である。

■会社としてのメッセージをお伝えしたくこのように記載している。

■主として営業利益であるが、様々な中長期的な会社を取り巻く経営状況や社会的動向等、様々な要素を勘案して、その時々状況に応じて判断している。

■利益を抑えるためにいたずらに費用を増やしていない。

(職場の努力) (経営判断で増やせる) (期末手当の主要素)
営業収益 — 営業費用 = 営業利益
歴代2番目 高輪開発・修繕費前倒し 対前年△20億円

■主張は受け止める。しっかりと投資をしていき、持続的に成長できる企業をつくっていく。それを続けることで、将来的に社員・家族の幸福の実現に繋がる。

過去最高支給額
(2007年) 111万2千円を
現在の物価上昇を加味すると
約130万4千円となる。
*消費者物価指数
95.5(2007年)、112(2025年)で試算

■その時の支給月数は3.25ヶ月であり、月数を比べると少ないと見えるが額は多い。この間の処遇改善の結果が数字に現れている。

■支給月数を客観的に見ることも重要である。支給額が重要なポイントである。

■受け止めている。会社として最大限の回答である。

■配当と期末手当を比べるとは違う。

■受け止めた上での最大限の回答だ。

■今できる最大限の回答をしている。最終回答である。