



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025 年 3 月 4 日 No.857

2025 春闘・第 2 回団体交渉②（3 月 3 日）

20,000 円のベースアップを強く要求！

<東日本ユニオンの主張>

- ・バブル崩壊後、リーマンショックや東日本大震災など困難を乗り越え、会社の持続的発展にも貢献してきた。中長期的に振り返り経営を安定させてきたなかにおいて、基本給は上昇していない。
- ・社員の奮闘、物価上昇をはじめ、社員を取り巻く状況や経営状況などを見てもベースアップを行わない理由は存在しない。
- ・環境の変化や物価上昇で社員の生活は厳しい。また長期雇用をしていくためにもベースアップは必要である。
- ・過去にベアゼロが 11 回もあった。また、ベースアップがあっても 1,000 円に満たないこともあった。一方で経営は会社発足以降、コロナ禍などの困難も乗り越え安定から成長へと変化してきたが、あまりにも基本給の上がり幅が低く、抑え込み、出し渋りと言わざるを得ない。
- ・総額人件費、社員数も減少している。環境の変化に対応し、社員数が減少しているなかで事業運営をしているにもかかわらず、固定費が高いと人件費でコストコントロールしているようにしか見えない。
- ・信用、信頼を揺るがす事象が発生しているなかで、しっかりと信頼回復のために安全・安定輸送やサービスの向上に努めてきた社員の奮闘に対し、社員への投資として 20,000 円のベースアップが必要だ。
- ・新規採用や初任給にスポットがあたっているが、社員の基本給があまりにも低すぎる。2021 年の「昇給係数 2」など、この間賃金を抑制していることを考えれば、20,000 円の要求は妥当である。
- ・エルダー社員は今やグループ会社などの技術継承において、なくてはならない存在である。しかし、基本賃金はあまりにも低く、物価上昇により生活は厳しい。危険手当等も無いなか、基本賃金を引き上げて保障すべきである。

<経営側の主張>

- ・安全・安定輸送を支えている社員の尽力について、感謝している。
- ・会社の経営状況を踏まえ、足元の業績と中長期的な動向を見極めてベースアップは慎重に判断する。
- ・基本給は一定程度上昇している認識である。物価上昇や生活水準も一部検討し、昨年 of 年末手当でも考えて措置を行った。職能、職責など様々勘案して総合的に判断していく。
- ・ベアゼロについては先を見通した結果判断したものであり、出し渋りや抑え込みではない。費用の増加を見ていかなければならない。基本給は低いというのが日本の平均年収は 500 万円に届いていないなか、当社は 500 万円を超えている。
- ・総額人件費が下がっているのは事実だが、固定費の割合が高い当社においてはコロナウイルス感染症など一度発生すると大幅な赤字となるため、リスクを考えていかなければならない。
- ・20,000 円のベースアップと「昇給係数 2」の議論は違うものである。令和 5 年の賃金改定でも「昇給係数 2」については一定の措置を行った。その上で現状があり、貴側と 20,000 円の議論となる。
- ・エルダー社員については雇用形態が違う。グループ会社での努力は認識しているが、給付金の受給など国の制度との関係があるため、賃金とのバランスが難しい。