



HPはこちら

## 2025年度基本給改定等に関する

## 再考を求める申し入れ」交渉速報

# JR東日本の基本給は総じて低い！再考を求める！

1. 2025年4月1日に在籍する社員の基本給を20,000円引き上げること。

〈組合〉

- ◆ 私たちに寄せられている社員の多く声は、現場の苦勞や働き方、業務量の増加に対して「基本給が見合っていない」とするものである
- ◆ 基本給改定は「将来にわたる生産性の向上が原資である」と言われるが、原資は十分にある。「過去最高額であり、会社としては踏み込んだ額」というが、もっと踏み込むべきである
- ◆ 要求した20,000円に対して、出せない根拠を示すべきである
- ◆ 要求からは約7,400円の乖離となる。東日本ユニオンには満額回答ができるとした根拠はある。会社発足以来、社員の努力により安定した経営を行ってきた。中長期的な経営状況を踏まえても満額を出せない理由はない
- ◆ 20,000円の満額回答こそ、会社の持続的成長につながると認識するべきだ
- ◆ お客さまから「信用・信頼」を得るのは社員である。その社員に経営側は寄り添っていない
- ◆ 新幹線の連結運転再開の社員周知よりもプレス発表が先行したため、現場は大混乱した。プレス発表を16時に行い、各駅の出札に連結運転再開の電報が出たのは18時過ぎである。職場で奮闘している社員は経営側の対応に不信を抱いている。「@カタログ」に掲載しても社員周知とはならない
- ◆ 歴史的な物価高騰の中、社員の生活を維持・向上させることが経営側の役目である

〈経営側〉

- ◇ この間の社員の取り組みによって生産性は向上している
- ◇ 原資はいくらあるというものではない。将来にわたる生産性の向上が原資になる
- ◇ 過去最高の支給額であり、会社としては踏み込んだ額である
- ◇ 基本給の引き上げは中長期的に見ても人件費に大きな影響を与える
- ◇ 物価上昇や「生活が厳しい」という社員の意見はうかがっている
- ◇ 会社としても要求額から回答に差があると認識しているが、示せる最大限の回答である

経営側は社員の奮闘に寄り添うことなく「最大限の回答である」

「3月6日に示した回答が最終回答である」と繰り返し述べる

## エルダー社員の基本賃金の低さを訴えるも「物価高騰には配慮した」との回答

### 2. 2025年4月1日に在籍するエルダー社員の基本賃金を20,000円引き上げること。

〈組合〉

- ◆エルダー社員はそもそもの基本賃金が低すぎる。エルダー社員が生活している環境は現職社員と変わらない
- ◆エルダー社員は培った経験と技術をグループ会社やJR本体の中で発揮している
- ◆エルダー社員の存在意義と役割が賃金と見合っていない

〈経営側〉

- ◇社員とエルダー社員の賃金設計は異なっている。5年間の有期雇用であり、退職金受給から年金受給までのつなぎとして、公的給付金を受給前提とした賃金設計になっている
- ◇一定程度、物価高騰に対しては配慮させていただいた
- ◇エルダー社員の奮闘は認識している

## ベースアップに社員格差は必要ない！

### 3. 基本給改定は全社員一律とすること。

〈組合〉

- ◆基本給改定の考え方は経営側が独断で判断した。所定昇給額を用いた改定は要求していない
- ◆社員から見れば格差である。社員から見ても「合理的な差だ」と言えるのか。過去最高額のベースアップをした今こそ、すべての社員に寄り添っていくべきだ
- ◆鉄道に必要なチームワークが崩れる支給方法だ。社員目線からすれば上位職の優遇措置である
- ◆「変革2027」発表以降、管理手当等は7,000円も増額されている
- ◆若手の活躍に対してもっと目を向けるべきである

〈経営側〉

- ◇会社は格差ベアとは思っていない。「合理的な差」である
- ◇職責とは「その職の責任の重さ」である。基本給の要素の中でも職責が占める割合が多い。今回の改訂では職責にスポットをあてた。上位職は多角的な視野で活躍している
- ◇管理手当等にも職責の要素は含まれている。扶養手当なども増額してきた

## 役目を終えた退職金減額制度は必要ない！

### 4. 「第二基本給」を廃止すること。

〈経営側〉

- ◇社内で検討したが退職手当が増えるため、退職手当を受け取る前の制度も変えていかななくてはならない。現時点では妥当と判断しているが、今後も検討していく

## 中央本部は持ち帰り検討を通告