



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 11 月 8 日 No.959

2025 年度年末手当 第 2 回団体交渉開催 (11 月 7 日) 「全社員一律」「3.7 ヶ月」要求の満額回答を強く求める

社員の努力で営業収益は高水準に！コロナ前を超えた成果は社員へ還元するべきだ！

【組合側の主張】

過去 2 番目となった増収の成果を社員に還元するべきだ！

- ・「第 2 四半期決算」(単体)における「営業収益」の対前年比 495 億円増に注目するべきである。営業利益が対前年度比▲20 億円で済んでいる。社員に収益向上の奮闘に誠意をもつべきだ。事実、コロナ前の 2018 年度実績を超えている。この高水準の業績の成果を年末手当の満額回答で応えるべきだ。

経営側には上方修正ができる業績を生みだした社員の努力が見えているのか！

- ・まだ「第 2 四半期決算」の時点であるにも関わらず、通期業績予想(連結)を上方修正することができた。配当も増配することができた。上半期にこれだけの業績を生みだした社員の努力を経営側は認識しなければならない。
- ・下半期に向けて、社員は上方修正した数字をさらに上振れさせていくことにも挑戦していく。そのためにもしっかりと社員に還元する必要がある。経営側には満額回答ができる原資は十分にある。

《経営側の主張》

- ・経営環境が変化する中、強靱な経営体質の構築のため構造改革を推進し、当社が成長できたのは社員一丸となった取り組みの成果であり感謝を申し上げる。
- ・貴側の主張のとおり、好調な営業収益と構造改革によって「営業利益が▲20 億円にとどまった」と言える。しかし、鉄道事業の好調を踏まえて通期業績予想を上方修正したが、費用の増加など今後の業績動向を冷静に見ていかなければならない。
- ・着目すべきは営業利益である。直近の業績動向を見て冷静に判断することは変わらない。

社員の奮闘こそ好業績を生みだした原動力！社員の努力や苦勞を受け止めるべきだ！

【組合側の主張】

業績の数字だけを見るな！これまでの過程にこそ最大の価値がある！

- ・「柔軟な働き方」「多様な働き方」「融合と連携」「活躍フィールドの拡大」と聞こえは良いが、社員が複数の担務を担うことや、初めての担務への挑戦など並大抵の努力では成し得なかった。年末手当の考慮要素はここにある。

《経営側の主張》

- ・当社の大きな社会的な責任に応えるための社員の努力は認識している。5 月に提案した「人事・賃金制度の見直し」は、その社員の努力に応じていくものでもある。一方、期末手当の支給水準を検討する上では、中長期的な社会情勢や経済動向、今年度においては営業費用の増加傾向など、厳しい経営環境を検討材料として考えていかなければならない。

コスト増は社員の責任ではない！人件費はコストではない！

【組合側の主張】

業績は黒字だ！持続的成長に向けて社員にも投資をするべきだ！

- ・経営側は「コスト増により利益が上がっていない」というが、外部コストは社員の努力でコントロールすることはできない。社員の努力とは無関係である。社員の生活にも関わる期末手当の考慮要素にはならない。
- ・経営側は修繕費や業務委託費など「営業費用の増加」を強調しているが、その中でも営業利益は高水準を維持している。黒字である。営業費用には持続的成長への投資が含まれている。同様に人的投資を求める。

《経営側の主張》

- ・社員の努力は認識している。一方、物価高騰に伴い労務単価の増加や原料費の高騰があるのも事実。そうした経営課題をしっかりと見て判断していかななくてはならない。
- ・期末手当はこの間も処遇改善をしてきた事実と人件費に影響を与える事実を踏まえ、交渉した上で、その時々でできる回答をしてきた。年末手当の回答については社会情勢などを踏まえて判断していく。

増え続ける責任と業務量！社員の努力と負担に報いるために満額回答を！

【組合側の主張】

経営側は社員の痛みを受け止めるべきだ！

- ・新たな働き方は業務量や単身赴任や遠距離通勤など社員の犠牲が伴っている。経営側が誠意を見せなければ離職がさらに進み、経営基盤を失うことにもつながりかねない。
- ・事象が起されば全社的に臨時の業務が発生する。計画していた業務の上に、さらに臨時で設備や車両などの点検業務を行わなくてはならない。当然にも経費がかかっている。また、大規模な輸送障害が発生すれば、直接的な損失以外にも超過勤務や臨時の勤務が発生するなど、経営にも大きな損失を与えていることを受け止めるべきである。

《経営側の主張》

- ・社員のみなさんが日々「安全・安全輸送」を行っていただいていることに感謝を申し上げる。部内原因の各種事象については会社としても重く受け止め、適切に対処していきたい。
- ・会社の経営状況や社員の頑張り、この間の構造改革に対する取り組みも含めて、しっかりと判断していく。

今こそ要求満額回答で社員の士気を最高潮に高めよう！

【組合側の主張】

社員が納得できる年末手当は「年間最低6.5ヶ月以上」「全社員一律」「3.7ヶ月」の満額回答だ！

- ・経営をサステナブルにすることに直接貢献してきた社員に成果を配分する交渉である。私たちには多くの社員から業務や生活に対する苦勞、年末手当に期待する声が寄せられている。未来への成長投資を続ける中、今後の経営のためにも社員の士気を高めなくてはならない。そのためには社員が実感し、納得できる賃金・期末手当が必要である。「年間最低6.5ヶ月以上」「全社員一律」「3.7ヶ月」の満額回答を強く求める。

《経営側の主張》

- ・社会情勢の変化に対し、会社として社員に安心して長く働いていただく環境をつくることが重要である。物価上昇もあるが、今年度は約2万円の賃金改善やこれまでの処遇改善を踏まえて判断していく。
- ・会社として「支給水準を抑える」という考えは持ち合わせていない。支給日についても社員の生活にとって大事な要素であることから適切に支給できるよう検討していく。