

題目落ユニオシ **ジェアン** 2025 年 11 月 12 日 No.964

JR東日本労働組合 発行者 情報宣伝部

2025 年度年末手当 第 3 回団体交渉開催 (11 月 11 日)

経営側の持ち出しは大幅減!

「過去最高額」は社員数も年齢構成も違う中で比較にならない!

社員1人ひとりの努力や犠牲を「構造改革」の一言で片づけてはならない!

組 合:業務負担増や単身赴任、遠距離通勤など、社員の実態を認識した回答なのか。 経営側:この間の「構造改革」に伴って当社が成長することができたのは成果である。

基準内賃金が上がっているのは、社員の負担が増えていることの証明!

組 合:これまでの年末手当における過去最高支給額は何年度になるのか。

経営側:2007 年度(平成 19 年度)である。支給月数が 3.25 ヶ月分、支給額は約 111 万円。社員数は 6 万 2.400 人 であった。

組 合:社員個人で見れば過去最高支給額かもしれないが、その差は5万円でしかない。経営側の持ち出しの額は当 時と比べても大幅に少ない。物価も当時より上昇しており、社員数も年齢構成も違う中で比較にならない。

経営側:確かに単純な比較はできない。しかし、比較すると平均年齢は低いが平均基準内賃金は高くなっている。事 実として「過去最高」である。

組 合:基準内賃金が上がっていることは、社員の働き方が変わったことで、それだけ社員1人ひとりの業務量や責 任が非常に大きくなっている。社員の負担が増えていることの裏返しである。3.7 ヶ月の過去最高月数を含 めた要求満額回答でなければ、真の意味での社員への成果配分にならない。

平均基準内賃金の内訳(2025年2月現在)

平均年齢 39.5 歳、基本給 325,669 円、管理手当等 15,171 円、都市手当 26,993 円、扶養手当 6,897 円

費用増は経営側の責任!増収により減益を抑えた社員の努力を評価するべきだ!

組 合:会社の社員の努力に対する評価が3.0ヶ月なのか。

経営側:年末手当は社員の努力だけではなく、直近の業績をベースにして総合的に勘案して決定する。営業利益は費 用増もあり▲20億円の減益となった。営業費用は今後もさらに増えていくと想定している。今回、様々な状 況を勘案した上で3.1ヶ月と回答した。

組 合:費用増を社員がコントロールすることはできない。社員の奮闘によって営業収益を約500億円も増収できた ことによって営業利益の減益を▲20億円で済んだとも言える。

経営側:営業収益の増収によって、結果として▲20 億円で落ち着いたという評価を否定しない。今後、建設費や人 件費などが上昇し続ける傾向がある。費用を過大に支出していない。会社としても努力している。

3.0ヶ月+0.1ヶ月回答は、社員の努力に対する正当な評価とは言えない!

組 合:3.7ヶ月要求と3.1ヶ月分の会社の持ち出し額の差は約100億円である。

経営側:今回の会社持ち出し額は 510 億円程度になる。会社として年末手当を抑え込む意図はなく、あくまで直近 の業績と総合的な状況を踏まえて回答している。

組 合:「抑える意図はない」と「抑えない」は違う。「抑えられている」と受け止める。営業収益は過去2番目の収 益を上げることができた。数字からも社員の努力が見える。会社回答は社員の努力に対する正当な成果配分 とは言えない。