



HPはこちら

2025春闘 第1回団体交渉（2月26日） 組合側より要求趣旨を説明 経営側より現状認識などが示される

《東日本ユニオン・要求趣旨》

●経営状況は短期的にも中長期的にも見通しは明るい！

・「2025年3月期 第3四半期決算」は連結、単体共に増収増益となった。現時点で2028年3月期を目標とした中期的な収益計画も変更していない。長期的にも「Suica 生活圏の拡充」や「TAKANAWA GATEWAY CITY」をはじめとする東京圏を中心とした複数の大規模開発など、当社グループの持続的成長につながる成長投資が行われている。持続的に成長可能な「経営基盤」であるJR東日本の「信頼」は、社員の努力でつくられている

●社員の生活環境は厳しさを増している！

・2025年1月の「全国消費者物価指数」によると、お米は前年同月比70.9%も急騰し、生鮮食品は約20年ぶりの高水準となっている。「実質賃金」も前年比0.2%減と3年連続でマイナスになるなど、歴史的な物価高は社員の生活を直撃しており、社員の生活は安心できない環境にある

●昇給係数を4以外にすることは認められない！

・経営側は2021年度の基本給改定で定期昇給を「昇給係数2」とした。社員は今でも「基本給が削られた」と感覚している。昇給係数を4以外にすることは認められない

●基本給（基本賃金）を社員一律20,000円引き上げ、生活の安心を保障すること！

・JR東日本の社員の基本給は総じて低い。これが東日本ユニオンの見解である。会社発足から今日まで11回のベアゼロ回答を行い、2021年度には定期昇給を2係数としたことは、生涯にわたって社員の基本給と賃金に影響を与え続けている。そのような過去の経緯があって今の低い基本給がある

・社員に必要なのはネガティブ要素を前面にしてより一層の奮起を求めることではない。基本給を社員一律に20,000円引き上げることで生活の安心を保障することである。そのことが仕事への意欲と働きがいの向上につながる

●社員の退職金を減額させる「第二基本給」を廃止すること！

・JR採用社員の中にも退職金を意識する年齢を迎えている。使命を終え、退職金を減額する「第二基本給」の廃止を強く求める

《経営側の現状認識と基本スタンス》

・「第3四半期決算」は増収増益となったが、平日における新幹線のご利用やインバウンド需要の当社エリアへの取り込みなど、さらなる増収に向けた努力が必要。より一層の増収とコストダウンに取り組んでいかなければならない

・「消費者物価指数」は前年度3.2%、「企業物価指数」は4.2%になるなど、物価の影響は家計および企業にも及んでいる

・会社発足以降初となる運賃改定を申請した。人口減少など当社を取り巻く厳しい経営環境において、持続可能な成長をはかるために必要な対応であると共に、お客さまに負担増をお願いするものであることを重く受け止めなければならない

・基本給は職責、職能、資格、等級、生計費水準など、様々な要素を勘案して決定している。基本給の引き上げは「長期的な経営見通し」や「生産性向上に対する社員の貢献への成果配分」の観点を中心に、業績動向や経済動向、取り巻く社会状況など、様々な要素を踏まえて総合的に勘案して決定していくものである