



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 15 日 No.968

3.0 ヶ月+0.1 ヶ月（年間 5.9 ヶ月）の再考を求めるも再考せず！

2025 年度年末手当 会社回答の再考を求める団体交渉を開催（11 月 14 日）

年末手当回答の再考をめぐり

組合「社員の努力」「営業収益増」重視、経営側「営業利益」重視の認識は埋まらず！

組 合：社員の努力により営業収益が対前年+495 億円と大幅に増加した。3.0 ヶ月+0.1 ヶ月は社員の努力に見合う回答ではない。抑え込みである。回答を再考し、3.7 ヶ月の回答を求める。

経営側：期末手当は直近の業績動向、特に本業の力を示す営業利益をベースに総合的に決定する。社員の努力が3.0 ヶ月+0.1 ヶ月ではなく、総合的に判断した結果である。営業利益は対前年▲20 億円となった。営業費用は人件費や修繕費、業務委託費、設備維持費、安全投資などが増加しており、物価や労務単価の上昇が原因である。今後も下げることが難しい。3.0 ヶ月は社員の尽力と業績動向を総合的に勘案し、さらに「勇翔 2034」に向けた取り組みを踏まえて0.1 ヶ月を加算した最大限の回答である。その総合的な面から3.1 ヶ月と回答した。会社として「抑え込んだ」との考えはない。

営業費用増の是非を問うも、経営側の具体的な努力は見えず！

組 合：営業費用増の中には、社員から見て「不要」「無駄」な費用が含まれている。営業費用を下げる考えがあるのか。経営側の努力が見えない。繰り返される組織再編に伴う名札や看板の変更、社員が求めている間内改良は本当に必要なのか。営業費用増による営業利益▲20 億円をもって、年末手当を抑え込む理由にはならない。

経営側：名札や看板は必要であり、無駄な費用との認識はない。物件費や人件費の高騰は、今後の経営を考える上で重要な要素であり、必要な費用として支出している。

組 合：間内改良についても、社員誰もが求めている中で莫大な金額がかかっている。

経営側：社員1人ひとりの意見はあると思うが、必要であると考えて実施している。会社として、安全投資や設備維持、今後の持続的経営のためなど、必要なところに投資をしつつ費用を下げる努力をしている。

希望しない異動がもたらす社員の負担増と営業費用増を指摘！

組 合：長時間の遠距離通勤や単身赴任による家族との別居が増えている。希望しない異動が社員の生活に負担をかけ、営業費用増につながっている。人事異動に伴う別居手当、通勤手当などの費用増は避けて通れる経費である。

経営側：人事異動は必要なものであり、規定に基づき手当を支給している。社員がより広いフィールドで活躍できるようになることや、様々な業務ができること、社員1人ひとりの力が上がることが、会社の持続的な発展につながり、ひいては社員還元につながっていく。人材育成は会社と社員が相互に成長するための必要な投資である。会社として無駄な費用は使っていない。

組 合：会社だけは成長するかもしれないが、会社は社員の生活者としての成長を止めている。社員が希望していない遠距離通勤や別居を解消すれば営業費用は抑えられる。社員が並々ならぬ努力をして、収益を上げてきたことを経営側は理解していない。

収益につなげる投資の増加を理由に年末手当を抑え込むことは認められない！

組 合：物価高騰以外に営業費用の増加の要素は何か。

経営側：新たに中央線グリーン車の清掃委託費、高輪ゲートウェイまちびらきの費用に加え、広告宣伝費や物品費、JREポイントの付与などがある。

組 合：会社が自ら積極的に費用をかけ、収益を伸ばしている施策の結果としての営業費用増加であれば、それはネガティブな要素ではなく「投資」として捉えるべきである。費用をかけて売り上げを伸ばしている結果であるならば、その利益と成果を社員と共有するべきだ。投資に使ったお金であるにも関わらず、年末手当を抑え込む理由にすることは認められない。

経営側による見通しの甘さが生んだ営業費用増もある！

組 合：経営側は「みどりの窓口」の閉鎖方針を凍結した。「コロナ前には戻らない」としていたが、インバウンドや定期外収入が増加した結果、経営方針を変えた。そのことで要員の確保や超過勤務対応などによって、営業費用増につながっている。経営側の見通しが間違っていたのではないか。

経営側：お客さまの声を反映しつつ経営判断した。会社として決して失策だとは考えていない。

経営側が打ち出している「過去最高額」は「誤解を招く不適切な伝え方である」と指摘！

組 合：「過去最高額」とした平均支給額は、諸元からも読み取れるように2012年度（平成24年度）の新人事・賃金制度からスタートした管理手当等のほか、都市手当も含んでいる数字であり、当然、平均値は高く見える。中央値を明らかにせず「過去最高額」と打ち出すのは間違っていないか。

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

経営側：平均支給額の出し方はこれまでと変わっていない。毎年、同じ目線で見なければならない。ただ、今回は平均支給額が「過去最高額」になったことが大きなポイントである。

組 合：管理手当等などが平均支給額を押し上げている。社員からも「こんなに誰がもらっているのか」という声も出ている。誤解を招く不適切な伝え方である。

期末手当は年間最低 6.5 ヶ月以上が必要！年間 5.9 ヶ月では社員の成長を止める！

組 合：社員の努力を受け止めるのであれば、0.6 ヶ月の乖離を解消し、3.7 ヶ月、年間 6.5 ヶ月以上を回答すべきである。営業利益は 1,939 億円であり、3.1 ヶ月回答の会社の持ち出し額は約 510 億円である。経営体力は十分にある。出せるのに出さない経営側の姿勢は社員の成長を止める。すでに社員からは不満や怒りの声が上がっている。社員のネガティブな声をポジティブな声に変えていく必要がある。会社回答を再考し、3.7 ヶ月、年間 6.5 ヶ月以上の回答を求める。

経営側：3.1 ヶ月が最終回答であり、再考はしない。期末手当は夏季手当、年末手当とそれぞれ交渉して決めている。会社として年間月数による水準の考えはない。実績を事実として採用求人資料等で公表しているだけである。社員の努力は高く評価し、その要素も総合的に勘案しているが、あくまで直近の業績動向をベースに総合的に判断する。収益や利益がいくらだから、これだけ出すとの考えではない。