

2025 年度年末手当締結に関する中央執行委員会見解

私たち東日本ユニオンは、ＪＲ労働者の団結を通じて 2025 年度年末手当要求である「全社員一律」
「3.7 ヶ月・年間最低 6.5 ヶ月以上」の実現をめざして取り組んできました。

10 月 31 日から始まった団体交渉では、社員一丸となって構造改革を担い、過去 2 番目となる営業収益をあげてきた努力と成果を労使共通の認識として確認してきたものの、経営側は 11 月 11 日の第 3 回団体交渉の席上で「3.0 ヶ月+0.1 ヶ月」の回答を示しました。夏季手当 2.8 ヶ月と合わせて年間 5.9 ヶ月にとどまる支給月数でした。

この会社回答に対し、組合員、社員のみなさんから「3.0 ヶ月を超えたが、年間 5.9 ヶ月で足りない」「会社は社員の業務量を見ているのか」など、不満や疑問の声が寄せられました。日々の業務を通して収益を確保し、通期業績予想を上方修正させてきた社員の期待を裏切るものであり、私たちは社員の努力に対する評価が低いと受け止め、寄せられた声を力に経営側に回答の再考を求めていくことを決意しました。

11 月 14 日に開催した会社回答の再考を求める団体交渉において、経営側は 3.1 ヶ月の根拠の一つとして「コスト増」をあげました。組合側は「みどりの窓口」の閉鎖凍結や「組織再編」を繰り返すことによる不必要な費用増、利便性や実用性が低下した職場の間内改良工事費、社員の理解や納得のない人事異動による慢性的な見習い社員数の増大、単身赴任となる社員や通勤手当の増加などによる「人件費の増加は経営の失策ではないか」と訴えました。経営側は「人事異動は会社として必要な異動である」「必要などころに費用を選択して集中的に投資している」「状況を踏まえ適切に判断しており、失策だと考えていない」と回答しました。

組合側は繰り返し会社回答の再考を強く求めましたが、経営側は「業績を踏まえた最大限の数字であり、最終回答である」との姿勢を崩すことはなく、中央執行委員会はこれ以上の前進は図れないと判断し、11 月 17 日に協定案の締結に至りました。

組合員のみなさんによって、組織の団結力の発揮と職場からの発信力をこれまで以上に大きくしてもらいました。2025 年度の期末手当は年間 5.9 ヶ月と決して満足のいく水準とは言えませんが、職場から寄せられた多くの声が 6 年ぶりに 3.0 ヶ月を超える回答を引き出す大きな力となりました。さらにこの間、積み重ねてきた取り組みが実を結び、組織拡大を実現することができました。

私たちがめざす「年間最低 6.5 ヶ月以上」の期末手当水準は、物価上昇が止まらず基本給の低さが生活を圧迫している中で、社員が安心して働き続け、家族と生活を守り、前向きに未来を描くために必要不可欠な要求です。

現在、提案されている「新たな会社組織」と「新たな人事・賃金制度」に対して、将来を心配する声が寄せられています。社員の不安はサービスの質や安全にも影響し、結果的にＪＲ東日本グループ全体の成長にも影響する可能性があります。ＪＲ東日本グループの持続的成長と発展には、社員に対する正当な賃金と衣・食・住の安定が必要です。社員誰もが納得できる企業運営を求めていきます。

私たちは期末手当のベースとなる賃金を、物価高に負けず生産性の高い働き方とその質に見合った水準へと引き上げるためにＪＲ労働者の団結で 2026 春闘を闘い抜く決意です。

以上、2025 年度年末手当の取り組みに対する御礼と、今後の決意を明らかにして中央執行委員会見解とします。

2025 年 11 月 17 日

ＪＲ東日本労働組合
中央執行委員会