

ぎょうむそくほう

No.700

2025年12月23日

【ダイジェスト】



東海旅客鉄道労働組合

<https://www.jrtu.jp>



「ハートフルカンパニービジョン ⇒2027」の取り組み推進！

Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

業務委員会を開催

春季生活闘争における賃金要求方式について議論

Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

12月23日、申第9号「春闘における要求方式に関する申し入れ」に基づき業務委員会を開催し、会社と議論を展開した。

賃金要求の方式については、これまで、賃金カーブや制度との整合性を踏まえた個別賃金方式（35歳ポイント等のモデル賃金）を用いて交渉を行ってきたところである。

その上で、この間の平均賃金方式に関する組合員からの意見や近年の賃金水準の動向、採用競争力等の情勢を踏まえ、平均賃金方式の考え方について議論を展開した。あわせて、賃金要求の示し方が春闘全体の交渉や、他の要求項目にどのような影響を及ぼすかについても意見交換を行い、今後の春闘交渉に向けて認識を共有し、各種論点について議論した。

なお、これらは現時点での考え方や論点に関するものであり、要求方式については、今後、中央委員会における議論を経て決定していく。

【参考】賃金要求方式の考え方

※賃金交渉においては、賃金水準や賃上げの状況をどのような指標で整理するかによって、いくつかの考え方がある。

＜個別賃金方式＞

- 一定の年齢やモデルとなる賃金を基準として、賃金水準や賃上げ額について議論する方法。
賃金カーブとの関係や、これまでの賃上げとの比較がしやすく、賃金の変化を継続的に把握できるという特徴がある。

＜平均賃金方式＞

- 組合員全体の賃金を平均した数値を基に、賃金水準や賃上げの状況を整理する方法。
組合員全体としての賃金の水準や構成を、一つの指標として把握しやすいという特徴があり、賃金の全体像を整理する際に用いる方法。

※議論内容の詳細については、後日発行の「ぎょうむそくほう」をご確認ください。