



JRメカトロサービス労働組合

申2号



JRメカトロサービス労組

『2025年度「年末手当支給」及び 2026年度「ベースアップ実施」・「総合労働条件改善」に関する申し入れ』 団体交渉を行い、会社から回答が示される！

～その1～

冒頭 労働組合側から、 要求の根拠を具体的に述べる！

- ・昨年度年度末手当の引き上げおよび2026年度引き上げについて、「物価高に負けない安定的な生活の実現」「誰もが安心して働ける賃金体系の確立を通じた組合員のモチベーションの向上、人材の確保」「総合労働条件の改善を通じた格差是正を実現すること」を全組合員で確認し、交渉を行ってきた。JR東日本メカトロサービス社の第3四半期までの決算は、売上高が26億1100万円となり、対前年同期を4億1500万円増、営業費用の増加により営業利益は減となったものの、**当期純利益については増収増益の好決算となっております、これは紛れもなく現場で奮闘する組合員の努力によるものである。**
- ・2026年2月20日に発表された1月の全国消費者物価指数は、生鮮食品を除く総合が前年同月の2%上昇の112.0となり、53ヶ月連続の上昇となっている。特に生鮮食品を除く食料は前年同月比から6.2%の上昇となっている。他方、実質賃金については、2025年度も前年比の1.3%減となり、4年連続のマイナスを記録し、**物価上昇が賃金上昇を上回る構造が続いている。このような状況を打破するには、物価上昇を上回るベースアップを実現する必要がある。**
- ・毎年賃金交渉に向き合い、主張、議論を通じて会社の持続可能な発展に寄与している。
- ・今回のベースアップならびに総合労働条件改善について、**組合員や家族をはじめ、職場から多くの声が寄せられている。**

**第3四半期決算の状況を見ても、現場の努力によるもの！
物価上昇を上回るベースアップは当然だ！**



JRメカトロサービス労働組合

申 2 号



『2025年度「年末手当支給」及び 2026年度「ベースアップ実施」・「総 合労働条件改善」に関する申し入れ』

団体交渉を行い、会社から回答が示される！

～その2～

会社側から、基本的な考え方が示される！

【経営状況について】

- 2025年度第3四半期は、売上高26億1000万円、営業利益2億7600万円。収入面では労務単価見直しや竣工早期化など、年度末売上げが前倒しで計上されたことなどにより、対前年同期118%。経費面では、売上増および労務単価見直しにや、昇給ベースアップ等に伴う人件費と制服リニューアルに伴う被服費等などにより、営業費用全体で対前年同期比20%。2025年度通期業績予想は、現時点で作成中であり、次回に明らかにしていきたい。

【経営環境について】

- 金融については、雇用所得環境の改善などの効果が緩やかな回復を捉える動きが継続されているが、物価動向や米国の消費者物価指数の動向、中東情勢や金融市場の変動等の影響に注意が必要である。消費者物価指数についても、十分注意する必要がある。

【会社の中長期的な見通しについて】

- 昨年10月に発表した「Suicaの当たり前を超えます Suica事業計画」や「グループ経営ビジョン勇翔2034」では、今後10年以内に「ウォークスルー改札の導入」や「改札機器の削減」が図られ、当社の関連業務を取り巻く外部環境が抜本的に変化することが想定されている。そのため、2024年度に策定したビジョンの達成のロードマップに基づき、業務改革、働き方改革、人材改革の3つの改革を推進し、さらに26年度年頭の社長挨拶にあるように、事業ポートフォリオの見直しを段階的に図り、会社が永く成長し、未来をつくっていく取り組みを進めていく。また、メカトロやビルテックとの連携を強化し、新規受注の拡大を図るとともに、収支改善に取り組んでいく。

【新賃金、年度末手当の基本的な考え方について】

- 基準内賃金の引き上げは、長期にわたり総額人件費に多大な影響を及ぼすことから、足元の状況を踏まえつつ、中長期的な動向等を勘案し、慎重な判断が必要。当社の基本給は、職責、職能等様々な要素を総合的に判断して決定している。基本給をベースアップにより引き上げることは、中長期的な経営見通しを考慮し、会社の変化に対応するための組織変更に対する社員の適正な配分といった観点を基本とし、業績動向、物価等の経済動向あるいは社会状況等の様々な要素を踏まえつつ、総合的に判断して決定する。
- 年度末手当については、主として直近の業績動向を念頭に、先々の見通しや社会情勢に加え、これまで実施してきた賞与会議などの状況を踏まえて、総合的に判断した上で、当年度中に社員の貢献に報いる。2023年度及び2024年度は、そのような考えに基づき年度末手当を支給している。



JRメカトロサービス労働組合
申2号



『2025年度「年末手当支給」及び 2026年度「ベースアップ実施」・「総 合労働条件改善」に関する申し入れ』

団体交渉を行い、会社から回答が示される！

~その3~

要求した6項目を具体的に真摯に議論！

1. 年度末手当を全社員に一律20万円を支給すること。

**ポイント・社員の生活設計は考慮している！
・3月23日に判断することを確認！**

【回答】

年度末手当の支給については、主に直近の業績動向を念頭に、先々の見通しや社会情勢等を総合的に判断するものであると考

【組合】メカトロサービスの業務は、JR本体にはできない非常に専門性がある業務である。しかし、賃金格差がJR本体とある。格差是正のため、専門性に報いるため、そして利益を還元するという観点から年度末手当は支給するべきである！

【会社】一定の利益は出ており、利益を還元することは当然のことと考えている。しかし、会社の永続を考えなければならない。社員の生活設計についても考慮している。年度末決算はまだ不透明であるが増収増益になると考えている。3月23日に回答を含め、判断していきたいと考えている。

2. 2026年4月1日在籍する組合員に対し、「物価高に負けない生活維持向上分のベースアップ」を実施すること。金額については、年齢給を一律20,000円引き上げること。

ポイント 回答の示し方について議論。5月回答ではなく、3月までの年度内に回答を示すように議論を行いました！

【回答】

物価上昇が、生活に影響を与えていることについては、会社も同じ認識である。ベースアップについては、中長期的な影響も考慮する必要がある、必ずしも物価上昇のみが基準ではないものの、昨今の社会情勢を勘案し、社員の日々の貢献に報えるように、賃金制度全体の中で慎重に判断していく考えである。

【組合】物価上昇が生活に影響を与えるため、ベアが必要であることは労使で認識一致している。回答にある「昨今の社会情勢」について、何を意味しているのか明らかにすること。また、回答については、年度内に行うこと。

【会社】同業他社や他の中小企業の引き上げ幅を勘案している。回答について、今年度は5月の大型連休明けを考えている。次年度以降の回答については、年度内にしていくよう努力をしていく。



JRメカトロサービス労働組合

申2号



『2025年度「年末手当支給」及び 2026年度「ベースアップ実施」・「総 合労働条件改善」に関する申し入れ』

団体交渉を行い、会社から回答が示される！

～その4～

3.1年間の労働により経験やそれに基づく知識が向上することから、資格給の上限額を廃止し、賃金格差是正のため各等級の習熟昇給額を一律 5,000 円とすること。

【回答】

制度の見直しは今後も必要に応じて検討、実施していく考えであるが、現時点において資格給の上限額の廃止、習熟昇給額の見直しを行う考えはない。

【組合】1年間の労働に対する経験値向上による対価を早急に加味すること。習熟昇給額等の仕組みについても変えること。

【会社】資格給・年齢給について課題があることは認識している。経験値向上について、否定はしない。会社を取り巻く環境等を考慮し、賃金制度を変える認識である。よって「いつまでにやる」ということは言えない。習熟昇給額等の仕組みについては意見として承る。

【組合】技術職に格差や上限をつけることは、モチベーション低下になるのでやめること。

【会社】上限設定については「ステップアップをしてもらいたい」という趣旨で設定している。現段階でやめることは考えていない。同業他社や他の中小企業の引き上げ幅を勘案している。

【組合】習熟度が頭打ちになっていることについて、制度として同一等級が長くなると昇給が無くなってしまふ。会社が「経験が重要である」と言うのであれば、頭打ちになる前に上位等級へ昇格する仕組みへ変えるべきである。この要求は、1年間の経験の積み重ねとして今後も強く主張していく。



- ・JR本体とは異なる専門性のある業務に対する適正な評価を求め、現場で働く声を強く主張しました。残念ながら会社の回答としては「見直しは考えていない」という主張を崩せず「対立」で終了しました。
- ・今後も、決してあきらめることなく、要求の求め方等を検討し、引き続き声を出して議論を継続していきます！



JRメカトロサービス労働組合

申2号



JRメカトロサービス労組

『2025年度「年末手当支給」及び 2026年度「ベースアップ実施」・「総 合労働条件改善」に関する申し入れ』

団体交渉を行い、会社から回答が示される！

~その5~

4.誰もが安心できる賃金体系を実現するため、年齢給の48歳での上限値144,000円を廃止し、48歳以降の年齢給については1,000円ずつ加算すること。また、別表1-1年齢給表・別表1-2経験年数給表の本社等以外用を廃止し、本社等用に統一すること。

【回答】

現時点において、48歳以降の年齢給に関する見直しを行う考えはないが、必要に応じて検討、実施していく考えである。また、別表1-1、別表1-2は勤務地ごとの生活コストなどを鑑み設定しているものであり、廃止する考えはない。

【組合】一定の年齢で頭打ちになっている現行制度はよくないと考えている。晩婚化など、ライフスタイルも大きく変わっている。子育て世代と言われている年齢で頭打ちになる制度は今の世の中にそぐわない。「年齢が上がると、労働価値が下がるのか」という声も聞こえてくる。何を根拠にしてこのような制度になっているのか明らかにすること。また、年齢によって上げ幅が異なる点についても明らかにすること。

【会社】年齢が上がるから、労働価値が下がる訳ではない。この制度に問題があることは認識している。上げ幅については生活コストを考慮している。制度の根幹に関わることなので、今すぐとはならないがライフスタイル等を考慮して、判断する必要があると認識している。資格給・年齢給について課題があることは認識している。

【組合】東京圏と仙台圏での基本給格差について、物価上昇など生活に関わることは、どこに住んでいても同じ認識である。また、業務量が異なるわけでもなく、二重の賃金表はふさわしくないと考える。

【会社】仙台支店は2021年に発足した。発足当時は東京圏と仙台圏で約8%の格差があったが、現在は約2.9%と大幅に改善を図ってきたところである。「すぐに改善することは考えていない」が、認識として考えていくこととして、意見としては承る。

ポイント

- ・メカトロサービスの社員数は約200名、平均年齢は約45歳です。私たちは、この制度について大きな疑問を持っています。年齢給について、要求が対立しています。私たちは会社が主張しているライフサイクルとは異なります。「何が変われば年齢給を引き上げるのか？」労使で認識を合わせなければなりません！そもそも「世間のライフサイクルを見るのではなく、メカトロサービス内のライフサイクルを見るべきである」と強く訴えています。
- ・また、東京圏と仙台圏での格差についても、仙台で働く仲間の声を強く訴えてきました。会社は、社会情勢の変化は認めており、制度改正については考えていく必要があるとの認識を示しました！



JRメカトロサービス労働組合

申2号



『2025年度「年末手当支給」及び2026年度「ベースアップ実施」・「総合労働条件改善」に関する申し入れ』

団体交渉を行い、会社から回答が示される！

～その6～

5.住宅手当(所有住宅)を新設し、ローン残高に基づき以下の通り支給すること。

ローン残高	支給月額 (円)
0円	10,000円
1円~1千万円以下	15,000円
1千万円超~2千万円以下	20,000円
2千万円超~3千万円以下	25,000円
3千万円超	30,000円

【回答】

住宅に関する支援のあり方については必要に応じて検討していく考えである。

【組合】政府も持ち家を推奨している。また、最近の金利上昇により家計への負担も大きいことから、スピード感をもって対応すること。

【会社】会社としても検討していく。

ポイント 昨今の物価上昇や金利上昇で、家計への負担が大きくなっています。そのような中、現場で働く仲間の声から要求したものです。会社との認識は「一致している」ことを確認しました！

6.扶養手当を基準内賃金とすること。また、子の扶養手当を16,000円に増額すること。支給対象は大学卒業までとすること。

【回答】

会社として、現時点で扶養手当の基準内賃金への移行及び手当額の増額、支給対象者の変更を行う考えはない。

【組合】子供の大学進学率が上がっており、子育て費用にもお金がかかる。生活にかかわることであり、基準内賃金として組み入れること。

【会社】会社としての基準内賃金は、年齢給と資格給の2種類から成り立っているが、課題認識としては意見として承る。

ポイント 子育ては生活に欠かせないことから、基準内賃金にすることが望ましいことを強く訴えました。会社の認識は「年齢給と資格給が基準内賃金」であることを繰り返し主張しましたが、課題認識としては受け止めているので、今後も強く主張していきます！

- ◆全項目議論を行いました！次回の交渉は3月23日、年度末手当について回答を受けます！ベアについては、年度内予算が明らかになり次第回答を受けます！
- ◆昇給やベアについて、どれくらいアップしているかの「%提示」を求めていますので、次回の交渉で示されます！