



申12号 「新賃金と夏季手当の別途議論」と「期末手当の算定基礎」に関する申し入れ

1月20日団体交渉を行う！①

1. 2026年度の新賃金と夏季手当の労使議論については、同時期議論とせず別途議論すること。

【会社回答】 夏季手当については、前年度下期の業績を踏まえ議論してきたことから、年度末に新賃金と一緒に検討することは一定の合理性があり、これにより年収ベースでの見通し一定程度立つことによって社員が計画的な生活設計を立てられるようにすることは社員一人ひとりの働きがいの向上へとつながるものであることから、新賃金と夏季手当を同時に検討していく考えである。

●組合 ■会社

●JR東労組の要求の根拠 ①

2023年12月20日以降、JR東労組は一貫として「この間の経緯や経過を踏まえ、新賃金・夏季手当交渉は同時期議論を原則とすることなく、その都度労使合意のもと実施とすること」とのスタンスであり、このスタンスが変わっていないため

●昨年と一昨年に新賃金と夏季手当の団体交渉を同時期に行ってきたが、組合員から「同時期議論で会社に訴える機会が減った」「夏季手当やベースアップを抑えることが目的ではないか」「2月や3月の直近の状況を反映させる場所がない」「ゴールデンウィークの状況が年末手当に反映されていない」などの声が中央本部に届いている。多くの組合員は、同時期議論に納得していない。別議論とするべきだ。

■組合の主張は否定しないが、新賃金と夏季手当と一緒に議論することは一定の合理性があり、年収ベースの見通しが立つことで計画的な生活設計が立てられる。会社の考えは変わらない。提起があれば真摯に議論することは変わらない。

●今年は3月に運賃改定があるため、運賃改定前の駆け込み需要も含めて、下半期の業績はプラスに働く。また、運賃改定に伴う職場の苦労も多くある。このような運賃改定に伴う要素をどのように夏季手当に反映できるのか。期末決算に影響するものであり、別議論とするべきだ。

■運賃改定前から職場の努力はあり、当日を迎えていくので、そのような議論は出来ると考える。直近の業績を含めて議論することは変わらない。同時期に議論できると考えている。

●JR東労組の要求の根拠 ②

新たな人事・賃金制度が2026年4月1日から実施されれば、大きな変化点であると同時に、これまで期末手当の基準額とされてきた基準内賃金が役割遂行賃金に移行となり、基準額の額が変動することが想定されることから、成熟した議論が出来るのかとの疑念があり、組合員の日々の奮闘等に報いることが出来るのかとの不信感をもつため

●役割遂行賃金の想定額が示されたが、あくまで想定額であり成熟した議論が出来ない。

■この間の労使議論を踏まえて、職務能力給等の想定であるが平均支給額を示した。役割遂行賃金の平均支給額も分かる。

●新たな賃金制度で昇給制度が能力昇給に変わる。各個人によって昇給額が変わるため、平均の昇給額を示すべきだ。平均昇給額が分からない中での議論では成熟した議論は出来ない。平均額が分からなければ要求の組み立ても難しくなる。大きな変化点だからこそ別議論とするべきだ。

■職務能力給の平均額には、初任給引上げと移行措置・昇格昇給額と移行措置・能力昇給の要素が入っている。能力昇給の平均額を切り出して示すことは難しい。年齢等により額が異なる。区分のボリュームゾーン(区分2)を想定した額である。これまでも昇給額の平均は回答時に示してきており、これからも変わらない。

納得できない！別議論とすることを強く求める！ ②へ続く