

2026年1月20日
第784号

JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-24-1
東日本旅客鉄道株式会社 代々木総合事務所 5階
電話 03-5315-0941
発行人 加藤誠 編集人 湯ノ目アヤ子
毎月1回20日発行/一部20円
(組合員の購読料は、組合費に含む)



JR東労組ホームページは
←こちらからアクセス
<http://www.jreu.or.jp/>



【図1】現制度と新制度での毎年の昇給の違い

現制度	係職 (1等級) (2等級)		指導職	主任職	主務職	主幹B	主幹A	
	所定昇給額	4,000	5,000	5,500	5,900	6,000	6,300	6,600
能力昇給	区分6	4,600	4,600	4,700	4,800	5,500	6,100	6,200
	:	:	:	:	:	:	:	:
	区分2	3,000	3,000	3,100	3,200	3,500	3,700	3,800
	区分1	2,600	2,600	2,700	2,800	3,000	3,100	3,200

最も多い層と想定されるのが「区分2」

【図2】期末手当(夏季手当・年末手当)の算出基礎の違い

現行の「基準内賃金」には、扶養手当や
都市手当など、生活の要素が含まれる新制度の「役割遂行賃金」には、
生活の要素がほぼ無い

「思いやり」が必要です。「評価」
を過度に気にしてしまった賃金水準へと
高めることが重要です。社員間の
格差は必要ありません。

鉄道・医療の安全を守るには
「思いやり」が必要です。「評価」
やベア算出方法ではなく、全組合
員・社員一律でのベアを要求して
います。

春闘の討議資料を読み合わせよう!

第52回定期中央委員会 を開催します!

日時 2月5日(木) 10時30分から
場所 コルソホール(浦和)
議題 (1) 第44回定期大会以降の経過と
当面の取り組みについて
(2) 労働協約・協定の締結承認
について
(3) 2026年度暫定予算(案)につ
いて
(4) その他



春闘の討議資料を読み合わせよう!

- ・安全とチームワークを阻害する競争と分断を許さず全組合員の団結力を結集し、2026 JR総連春闘をたたかい抜こう！
- ・組合員と家族の生活向上のための統一要求・統一闘争貫徹！職場活動を強化し、要求満額をたたかい取ろう！
- ・産別間の連帯・共闘の強化！労働者の団結による賃上げを実現し、春闘の灯を守り抜こう！

新制度では、これまでの「定期昇給」が「能力昇給」へと変わり、その昇給額は社員の能力伸長に対する「評価」によって、区分1～6に分けられます。そして、会社は団体交渉で「ボリュームゾーン」(最も多い層)が区分2と想定と回答しました。つまり、現行の定期昇給よりも1,000円～2,800円程度、昇給額が低くなっています。(図1)参照

JREUの試算では、2025年の定期昇給での賃金引上げが平均1%程度に留まるとしています。2026年の消費者物価指数は2%前後で推移するところから、制度の能力昇給での賃金引上げは平均1.78%だったのに対し、新規制度の能力昇給での賃金引上げは実現が必要です。

新しい人事・賃金制度では、
期末手当の算出基礎が変わる
会社は夏季手当についても春闘
での同時議論を求めてきています

JREUは夏季手当についても春闘での同時議論を求めてきています。JREUの試算では、2025年の定期昇給での賃金引上げが平均1%程度に留まるとしています。2026年の消費者物価指数は2%前後で推移するところから、制度の能力昇給での賃金引上げは実現が必要です。

1～6に分けられます。そして、会社は団体交渉で「ボリュームゾーン」(最も多い層)が区分2と想定と回答しました。つまり、現行の定期昇給よりも1,000円～2,800円程度、昇給額が低くなっています。(図1)参照

新制度では、これまでの「定期昇給」が「能力昇給」へと変わり、その昇給額は社員の能力伸長に対する「評価」によって、区分1～6に分けられます。そして、会社は団体交渉で「ボリュームゾーン」(最も多い層)が区分2と想定と回答しました。つまり、現行の定期昇給よりも1,000円～2,800円程度、昇給額が低くなっています。(図1)参照

新制度では、これまでの「定期昇給」が「能力昇給」へと変わり、その昇給額は社員の能力伸長に対する「評価」によって、区分1～6に分けられます。そして、会社は団体交渉で「ボリュームゾーン」(最も多い層)が区分2と想定と回答しました。つまり、現行の定期昇給よりも1,000円～2,800円程度、昇給額が低くなっています。(図1)参照

一方、社友会は自身の提言が加味されたと述べるなど、経営層を後押しするような姿勢が見受けられます。そして、会社は社友会を「経営のパートナー」とすることを鮮明にしています。これが、経営層に社員の本音が届かない感覚になります。ただし、内賃金では、子ども手当などを含む「基準内賃金」でしたら、新制度では、子ども手当などを含む「基準内賃金」に変更されるため、基準となる額も変動します。よって、JREUは従来の延長ではなく、どのような要求にすべきか議論を積み上げていきます。

一方、社友会は自身の提言が加味されたと述べるなど、経営層を後押しするような姿勢が見受けられます。そして、会社は社友会を「経営のパートナー」とすることを鮮明にしています。これが、経営層に社員の本音が届かない感覚になります。ただし、内賃金では、子ども手当などを含む「基準内賃金」でしたら、新制度では、子ども手当などを含む「基準内賃金」に変更されるため、基準となる額も変動します。よって、JREUは従来の延長ではなく、どのような要求にすべきか議論を積み上げていきます。

一方、社友会は自身の提言が加味されたと述べるなど、経営層を後押しするような姿勢が見受けられます。そして、会社は社友会を「経営のパートナー」とすることを鮮明にしています。これが、経営層に社員の本音が届かない感覚になります。ただし、内賃金では、子ども手当などを含む「基準内賃金」でしたら、新制度では、子ども手当などを含む「基準内賃金」に変更されるため、基準となる額も変動します。よって、JREUは従来の延長ではなく、どのような要求にすべきか議論を積み上げていきます。

一方、社友会は自身の提言が加味されたと述べるなど、経営層を後押しするような姿勢が見受けられます。そして、会社は社友会を「経営のパートナー」とすることを鮮明にしています。これが、経営層に社員の本音が届かない感覚になります。ただし、内賃金では、子ども手当などを含む「基準内賃金」でしたら、新制度では、子ども手当などを含む「基準内賃金」に変更されるため、基準となる額も変動します。よって、JREUは従来の延長ではなく、どのような要求にすべきか議論を積み上げていきます。

「評価」を過度に気にしてしま うべき算出方法には反対！

JREUは、職場に過度な競争を持ち込むことを一貫して反対してきました。それは、安全とチームワークを守り抜くためです。

しかし近年、これまであまり起きた類型の事故や事象が増えていています。経営層と職場で奮闘する社員との「溝」は拡大するばかりです。

一方、社友会は自身の提言が加味されたと述べるなど、経営層を後押しするような姿勢が見受けられます。これが、経営層に社員の本音が届かない感覚になります。ただし、内賃金では、子ども手当などを含む「基準内賃金」でしたら、新制度では、子ども手当などを含む「基準内賃金」に変更されるため、基準となる額も変動します。よって、JREUは従来の延長ではなく、どのような要求にすべきか議論を積み上げていきます。

一方、社友会は自身の提言が加味されたと述べるなど、経営層を後押しするような姿勢が見受けられます。これが、経営層に社員の本音が届かない感覚になります。ただし、内賃金では、子ども手当などを含む「基準内賃金」でしたら、新制度では、子ども手当などを含む「基準内賃金」に変更されるため、基準となる額も変動します。よって、JREUは