



申17号

2026年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

26春闘

申18号

2026年度夏季手当等に関する申し入れ

第2回団体交渉
を行う！③

ベアは一律であるべきだ！

●JR 東労組は算出基礎に能力昇給を用いることに反対だ。昨年と同程度の金額のベア、例えば能力昇給の4倍というベアの回答があった場合、格差は最大14400円となる。問題意識として組合員・社員は自分の職務を遂行するために等しく努力をしている中、役職によってこれだけの格差がつけられるのは納得されない。

●人事・賃金制度の労使議論の際に、職場に競争を持ち込むものではないと回答があった。しかし、能力昇給を算出基礎にした場合、格差が大きく、競争が持ち込まれチームワークが壊され、安全が低下する恐れを感じている。

●組合員・社員はみんな役職に関係なく、等しく努力しているし、物価上昇も等しく生活を直撃している。鉄道を運行するうえで、安全を確保するためにはチームワークが必要。そのチームワークを壊すようなベアは認められない。**格差のない一律ベアを求めろ！**

■ベアの実施方法は様々ある。職責も重要な要素であり、この間の考え方は変わらない。**職責に重きを置いて検討していく。平均支給額は1割程度引き上がる。慎重に判断していきたい。**

■成長を後押しし、社員の意欲にこたえる制度として導入していくという主旨であり、過度な競争を煽るものではない。

【アンケート】

ベアや夏季手当に格差がつくことについて

反対**73%** 賛成**4%**

修繕費の増は内部留保を活用すべきだ！

●社長が大規模輸送障害に対する記者会見を行った際に、2026年度の修繕費を増額し、2026年度末までにコロナ期の影響を全て取り戻すべく交換・修繕を実施すると発表した。コロナ期で後回しにした修繕費は800億円だが、来年度までに修繕費を積み上げるのか。

●不動産ビジネスも大規模投資も修繕費の800億円上乗せも全て経営判断だ。その経営判断によって賃上げや期末手当が抑制されれば納得感はない。

●内部留保が連結で2兆6000億円ある。**修繕費を積み増すと営業利益が減るので、今こそ内部留保を活用すべきではないのか。**

■この先積み上げていく。

■**一つの費用の増額のみをもって抑制するということはない。**

■**内部留保は全て現金ではない。修繕は一過性ではない。声は受け止める。**

申17号4項「現行の定期昇給額の水準を維持した昇給を実施すること」について

●能力昇給の平均は賃金の1%程度と見ているがどうか。

●**能力昇給により、賃金カーブが寝てしまい、特に初任給の調整額を受けない若手が、一番賃金が必要とする時期に賃金が上がらないことに問題意識がある。**

■所定昇給を能力昇給にただけということではない。

■**主旨は受け止めたい。65歳まで長く活躍してもらいたい。様々な手当を見直している。あくまで平均だが月例賃金が1割引き上がる。ごく一部の人を除き手取り増えると考えろ。**

その他

●株主配当は収益が同程度だった2019年に比べ、配当金が200億円以上増えている。東洋経済の記事で10年間の累計配当ランキングがあり、JR東日本は日本企業で47番目。平均年収が高い会社ランキングでは掲載されていた500位に入っていない。これでは社員よりも株主に厚く還元していると見られてしまう。

■ステークホルダーがあつて持続的成長がある。同列に論じるのは難しいが、社員・家族の幸福の実現の考え方は変わらない。

次回交渉では、組合員・社員から寄せられた労働実感・生活実感等の声を訴えます！