



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！②

営業利益ではなく職場の努力が反映される営業収益を見るべきだ！

●営業収益が同程度の2019年度第3四半期決算と比べ、営業費用が約1000億円上がっている。人件費は114億円減っているが、動力費は137億円増、修繕費は192億円増。それ以外は「物件費のその他」408億円増、「減価償却費」321億円増となっている。

●「物件費のその他」について、不動産販売原価の増加と書かれているが、不動産事業における費用と見ていいのか。

●投資や不動産ビジネスは、経営判断ではないか。コスト増というが、人件費は削減され、動力費や修繕費の増加よりも経営判断による大規模投資や不動産投資ビジネスによるコスト増の要因の方が大きい構造ではないか。

●営業利益は投資の影響が出る。経営判断で投資を増やせば営業利益は結果低くなる。ペアや夏季手当を抑制する理由として、経営費用の増加が言われたら納得感はないと感じる。

●2軸経営により、財務体質が変化してきているのだから、従来の営業利益を重要視すること続けるのではなく、職場の努力が直結して反映される営業収益を見えるべきだ。

■「減価償却費」は、モビリティではホームドアや耐震、新型車両の置換えなど、生活ソリューションでは高輪など設備投資を進めているので増加している。

■販売用の不動産の減価償却費や、販売までの維持管理の費用等に含まれる。

■経営判断であるが、経営判断で人件費を削減したことはない。社員数によって人件費は減っている。2軸経営を進めていく中、生活ソリューションもしっかり進めてく。収益が見込まれるからこそ費用がかかる。

■収益があるからこそ事業が営まれる。

■本業の力を示すのが営業利益。利益がなければ事業は成り立たない。より安心して働いてもらうように社員・家族の幸福の実現に向けて、様々な要素を勘案し、中長期的なものも含めて判断していく。

人事賃金制度の改正を理由とした、ペアの抑制に反対！

●JR東労組は、職務能力給の1万円以上増額を踏まえて春闘を判断することについて明確に反対である。

●賃金制度改正で賃金が上がるからいいだろうという考えなのか。

■一人ひとりの成長を後押しするための人事賃金制度として、職務能力給にする。移行にあたって一人1万円以上あがることで、270億円持ち出す。賃金水準アップは長期に影響があるが、社員の賃金を抑制するというものではない。

■見直しをしたからいいだろうと乱暴的なことは言わない。長期にわたって人件費に影響するので、ペアだけみるのではなく、実入りでいくらかが重要と考える。

【組合員・社員の声】上がればいいというスタンスに絶望した／職務能力給の最低でも10000円の増額はベースアップではなく、施策の推進、成長のためと明記されている／明らかにペアを出さないように仕向けているようにしか思えない／新人事・賃金制度に伴っての増額であり、我々からその制度を求めたW家ではない。それとペアをひとまとめに考えるのは違う／経営陣がこのように賃金抑制の脅しをかけること自体が異常すぎる。あまりにも横暴ではないかと思う／扶養手当の廃止に伴い、子どもが多い家庭では期末手当で大幅な減収になる。春闘と施策をごっちゃにしないでほしい



●JR東労組が、職務能力給の1万円以上増額を踏まえて春闘を判断することについて反対する理由として、グループ会社における波及効果の懸念もあるからである。ステーションサービスやバスなどでは低い賃金が上がらず離職が後を絶たない状況にある。

■グループ経営としてグループ全体の社員と家族の幸福の実現に向けて取り組んでいく。グループ会社で受託要素の強いところについては、きちんと経営できるのかは見ている。

③に続く