

2026春闘・夏季手当の超低額回答を許さない！！

分断、競争を煽る施策の狙いを明らかにしJR東労組への結集を呼びかける東京地本声明

2026年3月12日、会社は JR 東労組の要求趣旨、職場の努力を踏みにじり、生活をも脅かしかねない超低額回答を示してきた。これは社長名の通知で制度改正を盛り込んだ内容となっており、到底納得できるものではない。この回答を受けて中央本部は、申20号を申し入れ、団体交渉で「①組合員・社員の奮闘と努力を経営幹部は受け止め、考慮要素とすること②制度改正とベアと昇給は性質が異なり別物であること③その都度の労使での団体交渉での議論を経て決定していくこと④人事・賃金制度の改正は今後の費用を抑制するものではないこと⑤来年以降、制度改正による職務能力給の引き上げや各種手当等の引き上げを含めて示さないこと⑥平均 3,271 円のベアを今後のベアの基準にしないこと」等、6点の確認事項を労使で合意した。東京地本は、この確認事項を支持し、超低額回答に対して葛藤して苦悩する中央本部と、職場で奮闘する組合員と共に最後まで共にたたかう決意である。

しかし緊急再申し入れで、会社回答の妥当性を示すものとして主張した4点で、会社の狙いが明確になった。

会社の主張

- ① ベアは過去最高の営業収益だが、この1年間におこなった制度改正や処遇改善等を考慮し、総合的に判断した。また、様々な実施方法の中で職責は重要な要素であることを検討して回答した。
- ② ベア回答について「10%引き上がる」、夏季手当回答について「過去最高額だ」という肯定的な意見が多い。
- ③ 夏季手当は営業利益を重視したが、過去最高の 1,093,200 円である。
- ④ 賃金カーブは、能力昇給や夏季手当等の一つの手当の一断面ではなく、65 歳まで働けば賃金は全社員が向上する。

と述べているが、JR 東労組東京地本は会社の4点の主張を否定し、職場の声をもとに以下の通り反論する。

- ・回答がわかりにくく、制度改正やマネジメント手当を盛り込んだ平均支給額で引き上げているように見せている。
- ・職責の重視により職場では社員同士の嫉妬が蔓延っている。区分評価の導入で個人主義が増長され、評価と鉄道の安全を天秤にかける社員が増加すれば、安全の低下に繋がることを懸念する。
- ・会社回答を支持する肯定的な意見の相手は「社友会」を想定させるが、JR 東労組が取り組んだ緊急アンケートには、未加入者と社友会から2万4000件の声と、不満の声が多く寄せられている。
- ・夏季手当は過去最高額と回答しているが、都市手当・扶養手当が含まれた基準内賃金から役割遂行賃金へと変わる東京地本の組合員の多くは減額する。
- ・会社はことさら生涯賃金が上がると強調するが、55歳以降の昇給の実施と、定年延長が実施されれば、生涯賃金上がることは当たり前である。

今回の回答に会社の狙いが明確に表れた。昇進しなければ、会社が誇張して示した平均支給額には達しないだろう。試験に受からなければ賃金は上がらず、不明瞭な評価により昇給格差が生じる仕組みは、社員間の分断と過度な競争をもたらすものであり、鉄道業にはなじまないと断言する。

東京地本内で働くすべての皆さんに訴える！

会社が社員間の分断を狙うなら、私たちはバラバラではなく今こそ一つに団結するべきである。なぜなら会社は組織力の低下につけこんだ回答を繰り返し、その経営姿勢は施策や不当労働行為にも色濃く反映されているからだ。しかし会社経営に不満、疑問を持つ社員が多い一方で、「東労組への加入は決断できない」「組織はもうこりごりだ」という声を生み出してしまった。私たちは、2018春闘と2020年の組織混乱の反省を決して忘れていない。だからこそ新生JR東労組東京地本に結集し、傲慢な経営姿勢に立ち向かい、誰もが安全で働きがいを持てる、健全な JR 東日本を私たちの手で作ろう！

2026年3月24日
東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部