



## 2026春闘 第1回団体交渉を開催！ (2月27日)

### 「競争」ではなく「安全の再建」を求める！

#### ●東日本ユニオン 2026春闘要求／申第30号「2026年度の昇給に関する申し入れ」

- ・「能力昇給」へ移行せず、職制別に一律の定期昇給制度とすること。昇給額は以下のとおりとすること。  
主幹職A・TL職A 6,200円、主幹職B・TL職B 6,100円、主務職 5,500円、主任職 4,800円、  
指導職 4,700円、係職 4,600円

#### ●東日本ユニオン 2026春闘要求／申第31号「2026年度賃金改訂に関する申し入れ」

- ・社員の職務能力給（予定）を一律25,000円引き上げること。
- ・エルダー社員、セカンドキャリアスタッフの基本賃金を一律25,000円引き上げること。

### J R東日本に必要なのは評価による競争の強化ではない。安全の再建である！

#### <東日本ユニオンの主張>

- ・私たちの2026春闘要求は、単なる社員の賃金引き上げにとどまるものではない。安全を再建するための要求である。
- ・経営側は「能力昇給制度」への移行を提案しているが、なぜ、制度を変えなければならないのか。職制別に一律による「定期昇給制度」の何が問題なのか。合理的根拠はどこにあるのか。経営側から明確な説明はない。

### 揺らぐ安全基盤！ いま必要なのは「変革2027」で分断された一体性の再構築だ！

#### <東日本ユニオンの主張>

- ・相次ぐ輸送障害やグループ会社の不祥事によって、社会の視線は厳しさを増している。
- ・鉄道は「安全産業」である。安全は設備や個人能力だけでは確立できない。必要なのは「安全基盤」である。職場の一体感、技術継承、社員同士が声を掛けあえる風土、社員同士が支え合う文化など、これらすべてが安全に必要なのである。
- ・「変革2027」の実現に向けた会社施策によって組織の巨大化、現場判断の弱体化、業務委託の拡大、技術継承の断絶、慢性的な要員不足が生み出された。現場は分断され、社員は疲弊している。
- ・「能力昇給制度」は、さらなる分断を生む。評価を気にする空気、協力より自己防衛、不透明な評価への不信など、安全より評価が優先される風土をつくってはならない。
- ・現場実態と乖離した施策であることを社員は気付いている。いま必要なのは「変革2027」で分断された一体性を再構築することである。さらに社員を分断する制度ではない。安全を再建するための一体性である。

### 定期昇給は「生活」と「安全」の土台！ 生活の土台まで競争にさらす必要はない！

#### <東日本ユニオンの主張>

- ・「定期昇給制度」には生活設計の基盤、将来の予見可能性、家族を守る安心が含まれている。現行制度においても社員を評価する制度として「特別加給」や期末手当における「成績率」が存在している。
- ・なぜ「定期昇給制度」を廃止する必要があるのか。能力の評価は昇給額を保障した上での加算で行えば良い。生活の土台や基盤を揺るがしてはならない。

## 社員の不断の努力によって業績は増収増益！

### <東日本ユニオンの主張>

- ・「2026年3月期 第3四半期決算」は増収増益である。この業績をつくったのは誰か。長時間の運転見合わせ対応、新幹線の列車分離事故対応、除雪、鉄道運行の復旧、祝日も年末年始もない勤務など、社員の不断の努力によって作りだしてきたのである。
- ・一方で社員の実態はどうか。望まない休憩設備や慢性的な要員不足、拘束時間の増大、休日出勤の常態化、単身赴任・長距離通勤で社員は疲弊している。
- ・さらに物価上昇が社員の生活を直撃している。消費者物価は上昇を続け、実質賃金は4年連続のマイナス。生活は苦しくなる一方だ。

## 私たちの実感と認識は変わっていない。JR東日本の基本給は総じて低い！

### <東日本ユニオンの主張>

- ・物価上昇は全社員共通である。職制に関係なく業務の責任は重い。
- ・いま必要なのは競争ではなく団結である。安全を再確立し、社会の信頼を取り戻すためには社員が安心して働ける環境が必要だ。私たちの2026春闘要求は「賃金改訂要求」であると同時に「安全再建要求」である。
- ・会社は本気で安全風土を再構築する意思があるのか。経営側が、社員が鳴らず警鐘を受け止めるならば「能力昇給」へ移行してはならない。
- ・東日本ユニオンは社員の労働力の価値にふさわしい賃金と、変化する社会の中でも社員と家族が安心して生活できる環境を求め、安全を土台とする企業としての誇りを示す満額回答を強く求める。

## 【経営側の現状認識と基本的なスタンス】(要旨)

- ・令和8年度の新賃金は、全社員の「職務能力給」を1万円以上増額しベースが引き上がることで、手当などの平均支給額も大幅に増額となることを踏まえて検討していく。
- ・「第3四半期決算」は、収益を上回る費用増のため「営業利益」は25億円の減益。「当期純利益」は増益となったが、受取配当金の増加と保有株式の売却によるものである。コスト増によって「営業利益」が減益となったことは、今後の経営課題を示すものである。
- ・平日における新幹線のご利用やインバウンド需要の取り込みなど、もう一段の増収とコストダウンに向けたさらなる努力が必要だ。
- ・中長期的な見通しとして、進行する人口減少や物価高騰による費用の増など、当社を取り巻く環境の厳しさが増している。今後も鉄道事業を持続的に運営していくために、令和8年3月に運賃改定をせざるを得ない状況にある。
- ・輸送トラブルによりお客さまに多大なご迷惑をおかけした。すべての事業の基盤である信頼をより強固なものとしていくため、安全が経営のトッププライオリティであることを胸に刻み、鉄道モビリティと生活ソリューションの二軸それぞれの成長など、いかなる経営環境の変化にあっても持続的に成長を続けることができる強靱な経営体質を構築する必要がある。
- ・新たな賃金体系に見直す予定であるが、賃金の引き上げは長期にわたる総額人件費に多大な影響を及ぼすことから慎重な判断が必要である。
- ・中長期的な経営見通しを考慮し、環境の変化に対応するための生産性向上に対する社員の貢献への成果配分の観点を基本に、業績動向や経済動向、社会状況などの様々な要素を踏まえ、総合的に判断して決定する。