



経営側の説明が二転三転 非常に困惑した団体交渉となる！

1 月 21 日 申第 23 号「2026 年度夏季手当の考え方に関する申し入れ」団体交渉を開催

団体交渉での主なやり取りは以下のとおりです。（※記載は要旨）

会 社：11 月 11 日の団体交渉で参考資料として「令和 7 年度 年末手当のポイント」を示し、今後の期末手当の考え方を説明した。

組 合：労働組合に対する説明資料なのか？

会 社：社員周知用の資料である。労働組合に向けた資料ではない。

「資料を示して労働組合に説明した」→「参考資料は労働組合用ではない」

組 合：参考資料には「期末手当の算定基礎は新たな賃金体系である役割遂行賃金になる予定である」とあるが「期末手当の基準額は交渉して決定する」と定めている。

会 社：労働協約に対する考え方は変わらない。新たな賃金体系は提案している段階であり決定していない。

「新たな賃金体系になる予定である」→「提案している段階であり決定ではない」

組 合：経営側自ら「労働組合に向けた資料ではない。社員に周知する資料である」と回答しているとおり、私たちは経営側から正式に考え方が示されたという認識ではない。

会 社：資料を示して労働組合に説明したが、労使双方の捉え方に違いがあった。あらためて「2026 年度夏季手当に関する考え方」を示させてもらう。

「資料を示して労働組合に説明した」→「あらためて労働組合に説明する」

いま、職場で起きていることと共通する経営姿勢！

私たち東日本ユニオンは 1 月 23 日に開催した団体交渉の席上で「2026 年度夏季手当」に関する経営側の考え方を確認し、持ち帰り検討するとしました。

会社提案について、経営側は「社員に説明する」と回答してきました。しかし、職場では「動画配信」や希望者だけの「説明会」にとどまっています。社員 1 人ひとりの将来設計に直結する賃金制度の変更にも関わらず「乱暴だ」「一方的すぎる」などの声が職場から数多く寄せられています。

山手線・京浜東北線での停電に伴う輸送障害対応や豪雪対応など、日々の「安全・安定輸送」に社員が全力を尽くしている中、一方通行の経営姿勢のままに制度変更を進めることは社員の不安を増幅させるだけです。

私たちはこれからも、しっかりと経営責任を果たすことを求めています！