

2026 春闘情報 ダイジェスト

～「ハートフルカンパニー」の実現をめざして!～

No.9



2026 年 3 月 19 日
東海旅客鉄道労働組合
<https://www.jrtu.jp>



Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

第7回 団体交渉

【速報】2026春闘 妥結!

2026春闘を「ONEチーム」で闘い抜いたすべての組合員・ご家族に感謝申し上げます

1. 月例賃金総額19,000円(5.6%)の改善

(1) 標準乗数「4」とする定期昇給の年度初完全実施

(2) 総合生活改善 14,200円(4.2%)

うち純ベア 10,500円(3.1%) 35歳ポイント

諸手当改善 職務手当見直し 組合員平均 3,700円(1.1%)

2. 夏季手当 3.1箇月分 6月30日以降準備でき次第

3月19日、2026春季生活闘争の第7回団体交渉を開催し、会社回答を引き出した。2026春季生活闘争では、未来を見据えた「人財への投資」を掲げ、これまで以上に賃金面での前進を基軸に置いた労働条件向上に取り組んできた。

定期昇給について、標準乗数4とする定期昇給の年度初完全実施を確認した。

純ベアについて、JR東海ユニオン発足以来**最高額となる「基本給10,500円引き上げ」**を獲得した。直近1年間の物価上昇を上回るとともに、生産性向上分も加味した賃金引き上げにより、会社が「人財への投資」として応えたものと受け止めている。

夏季手当については、上期から続いてきた大阪・関西万博輸送の集大成、年末年始輸送の完遂をはじめ、この半期における組合員の奮闘と成果に対し、夏季手当として過去最高支給月数となる、**「3.1箇月」満額回答**を得た。また、期末手当の支給月数については、引き続き社員が安心して意欲高く働くことができる賃金の水準を維持していくとの見解を引き出した。これは、組合員の将来不安の払拭につながる方向性を示したものと受け止めている。

さらに、諸手当等の改善として、長年にわたり多くの組合員から改善要望が寄せられていた職務手当の支給金額の引き上げや支給対象の拡大を実現したほか、賃金改定に伴い、日直・宿直手当が行政通達に基づき引き上げられた。

また回答時議論のなかで、**リロクラブにおけるTDR・USJの利用回数について各4回から計8回に変更**することを確認した。

以上により、2026年度新賃金における改善額・率は、**19,000円(5.6%)**となる。

いずれも、この間の組合員の献身的な取組みと努力や思いに会社が真摯に向き合い、応えた内容であることを確認し、11時40分に妥結した。

【回答にあたって】

回答にあたって

- 社員の皆さんが、日々、安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力されていることに心より感謝します。
- 2026年度の新賃金においては、当社の経営状況や物価上昇等の世間情勢、安全・安定輸送を支えている社員が引き続き意欲高く業務に邁進していくことへの期待等を踏まえ、以下の賃金改善を実施いたします。
- 具体的には、定期昇給を標準乗数4で実施することに加え、基本給を35歳ポイントで**10,500円**引き上げることとしました。更に、勤務の不規則性や拘束性があり、安全・安定輸送に直結し高い即応性や緊張感が求められる駅係員、車両・施設・電気系統等について、**一部支給区分における職務手当を増額します**。
- 夏季手当については、通期の業績予想を踏まえれば2025年度下期の業績も高水準となる見通しであることから、過去最高の支給月数となる**3.1カ月**を支給します。
- 引き続き、社員一人ひとりが能力を高め、求められる役割に応じて力強く業務に取り組み、安全・安定輸送を継続して確保しつつ、会社全体として更なる成果を出していくことを強く期待しています。

2026年度 新賃金

定期昇給 4,800円 (1.4%)	基本給引上げ 10,500円 (3.1%)	職務手当等見直し 3,700円 (1.1%)
--------------------------	-----------------------------	------------------------------

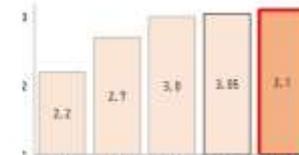
賃上げ合計
19,000円
(5.6%)

※基本給引上げは35歳ポイントの金額、職務手当等見直しは給付員平均の金額（職務手当等見直しには、出向作業手当及び通勤手当の見直しも含まれる）
※括弧内の賃上率は、2025年6月まで基準内賃金であった扶養手当を廃止し、子ども手当を基準外賃金として新設した後の35歳ポイントの基準内賃金の金額を基に算出

2026年度 夏季手当

過去最高月数の夏季手当を支給します

支給月数	支給額
3.1カ月	1,082,800円



※支給額は今回の新賃金を反映した35歳ポイントの基準内賃金の金額を基に算出

職務手当の見直し①

- 職務手当は、職務の内容や過去の経緯等を踏まえて設定されてきましたが、年月を経て、業務を取り巻く環境が変容していることから、勤務の不規則性や拘束性があり、安全・安定輸送に直結し高い即応性や緊張感を強いられる業務に対して、一層手厚く報いることとしました。
- 現業機関において、高い技術力やより良いサービスを提供する力を発揮して安全・安定輸送を支えている社員が、引き続き意欲高く業務に邁進していくことを期待しています。

主な見直しの内容（現業）

施行日：2026年7月1日

	職名等	手当額(現行)	手当額(改正)
駅係員	(1) 運輸技師、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者	18,000円	25,000円
	(2) 営業主査、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者	10,000円	20,000円

※上記のうちフレックスタイム制が適用されている場合は、(1)は月額15,000円、(2)は月額10,000円とする。なお、駅等に勤務する者のうち乗務員として一定の経験を有する者に対しては、現行通りの月額30,000円の駅係員手当を支給する。

	職名等	手当額(現行)	手当額(改正)
車両・工務・機械係員	(1) 車両技師、車両技術主任、車両技術係及び車両係のうち運転従事員、乗務員点呼実施者	13,000円	25,000円
	(2) 施設技師、施設技術主任、施設技術係、施設係、電気技師、電気技術主任、電気技術係及び電気係のうち保守用車等の運転者	11,000円	25,000円
	(3) 車両技師、車両技術主任、車両技術係、車両係、施設技師、施設技術主任、施設技術係、施設係、電気技師、電気技術主任、電気技術係及び電気係	10,000円	20,000円
	(4) 機械技師、機械技術主任、機械技術係、機械係	5,000円	10,000円

※上記のうちフレックスタイム制が適用されている場合は、(1)(2)は月額15,000円、(3)は月額10,000円とする。なお、(4)においてフレックスタイム制が適用されていない場合は月額20,000円とする。

職務手当の見直し②

- 職務手当は、主に現業機関の社員に対して支給されているものですが、これまでも非現業機関においては、現業機関と同質の役割を担っている一部の職務等に対して職務手当を支給してきました。
- 今回の見直しにおいて、非現業機関においても、一部の職務等の手当額を引き上げると共に、各鉄道事業本部・支社の建築工事担当者を新たに職務手当の対象とします。
- また、指令当直員に指定された者に対しては、これまで役付手当を支給してきましたが、今回の見直しを通じて役付手当を廃止し、職務手当を支給します。なお、基準内賃金である役付手当を廃止するため、年間を通じた賃金を勘案して職務手当を設定しています。また、主任職名である者が指令当直員に指定された場合は、主任の役付手当と職務手当を併給します。
- 更に、職務手当の見直しに合わせ、出向作業手当Bの手当額も引き上げます。

主な見直しの内容（非現業等）

施行日：2026年7月1日

職務等	手当額(現行)	手当額(改正)
工事事務所を本務とする者 (主に総務・経理業務に従事する者は除く) 又は、工事事務所兼務者のうち 工事事務所本務者と同等の業務を行う者	5,000円	10,000円
建設工事事務所（直轄工事担当）	5,000円	10,000円
指令当直員に指定された者	—	25,000円
各鉄道事業本部・支社の建築工事担当者	—	10,000円
出向作業手当B	10,000円	20,000円

※上表のうち詳細な対象者については「《参考》職務手当の見直しの詳細」を参照してください。

自転車等通勤者の通勤手当見直し

- 自転車等で通勤する社員の通勤手当額を変更します。また、中央新幹線の工事事務所や在来線の山間線区等の遠隔地で働く社員において長距離の自動車通勤が発生しやすいことを考慮し、45km以上の区分を新設し、長距離で自動車通勤する方への支給を拡大します。

見直しの内容

2026年4月1日施行（同日以降申請可）

※4月1日から適用する場合は事実発生日を4月1日とし、4月中の申請が必要です。

支給区分	現行・月額	変更・月額
5km未満	2,000	2,000
5km以上10km未満	4,200	4,200
10km以上15km未満	7,100	7,300
15km以上20km未満	10,000	10,400
20km以上25km未満	12,900	13,500
25km以上30km未満	15,800	16,600
30km以上35km未満	18,700	19,700
35km以上40km未満	21,600	22,800
40km以上45km未満		25,900
45km以上50km未満		29,100
50km以上55km未満	24,400	32,300
55km以上60km未満		35,500
60km以上		38,700

《参考》職務手当の見直しの詳細

今回見直される職務手当の詳細は以下のとおりです。

■現業機関の手当額（見直される区分のみ記載）

	職名等	手当額(現行)	手当額(改正)	
駅係員	運輸技師、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者	18,000円	25,000円	※1
	営業主査、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者	10,000円	20,000円	※2
車両・工務・機械係員手当	運転関係業務教育訓練取扱細則（平成18年9月安通達第29号）に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技師、車両技術主任、車両技術係及び車両係	13,000円	25,000円	※1
	乗務員点呼を実施している車両技師、車両技術主任、車両技術係及び車両係	13,000円	25,000円	※1
	保守用車使用取扱細則（平成2年10月海鉄達第9号）に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則（平成2年10月幹鉄達第3号）に規定する保守用車等の運転者として指定された施設技師、施設技術主任、施設技術係、施設係、電気技師、電気技術主任、電気技術係及び電気係	11,000円	25,000円	※1
	車両技師、車両技術主任、車両技術係、車両係、施設技師、施設技術主任、施設技術係、施設係、電気技師、電気技術主任、電気技術係及び電気係（前各号に該当する者を除く。）	10,000円	20,000円	※2
	機械技師、機械技術主任、機械技術係、機械係	5,000円	10,000円	※3

- (※1) フレックスタイム制が適用となる場合の手当額は月額15,000円となります。
 (※2) フレックスタイム制が適用となる場合の手当額は月額10,000円となります。
 (※3) フレックスタイム制が適用とならない場合の手当額は月額20,000円となります。

《参考》職務手当の見直しの詳細

今回見直される職務手当の詳細は以下のとおりです。

■非現業の手当額（見直される区分のみ記載）

	職務等	手当額(現行)	手当額(改正)	
非現業	工事事務所を本務とする者（主に総務・経理業務に従事する者は除く）又は工事事務所兼務者のうち工事事務所本務者と同等の業務を行う者	5,000円	10,000円	※1
	建設工事部（直轄工事担当）	5,000円	10,000円	
	各鉄道事業本部・支社の建築工事担当者	—	10,000円	※2
	指令当直員に指定された者	—	25,000円	※3
出向作業手当	出向作業手当B 輸送・車両・工務・販売・清掃・警備等の作業に従事する者	10,000円	20,000円	

- (※1) 工事事務所を本務とする者（主に総務・経理業務に従事する者は除く）が引上げの対象となります（兼務は引き上げの対象外）
 「工事事務所兼務者のうち工事事務所本務者と同等の業務を行う者」とは、現時点で以下の担務が付いている社員を対象としますが、今後の組織再編等により変更となる場合があります。
 中央新幹線建設部土木工事部：首都圏ターミナル
 中央新幹線建設部名古屋建設部：中京圏ターミナル、愛知第一、愛知第二
- (※2) 現時点で以下の担務が付いている社員を対象としますが、今後の組織再編等により変更となる場合があります。
 海鉄施設部建築課：技術管理係、工事1係、工事2係
 静支施設部施設課：建築工事1、建築工事2
 幹鉄施設部建築課：工事1～4係
 関支工務部施設課：建築工事係
- (※3) 支給対象者の要件は役付手当と同様に「指令当直員に指定された者」を対象とします。

2026 年度新賃金及び夏季手当について

2026 年 3 月 19 日
東海旅客鉄道株式会社

2026 年度新賃金及び夏季手当について、次のとおり回答する。

1 新賃金

- (1) 定期昇給の標準乗数は 4 とする。
- (2) 35 歳ポイントの基本給を 10,500 円引き上げる。
- (3) 職務手当等の見直し

別紙参照

- (4) 日直・宿直手当を以下のとおり引き上げる。

日直手当：5 時間を超える場合 300 円、5 時間以内の場合 200 円

宿直手当：8 時間を超える場合 300 円、8 時間以内の場合 200 円

2 夏季手当

- (1) 支給月数は、3.1 箇月分とする。
- (2) 支給日は、6 月 30 日以降準備でき次第とする。

(参考) 35 歳ポイント諸元 (2026 年度新賃金)

・基準内賃金 : 349,300 円

・夏季手当支給額 : 1,082,800 円

職務手当の見直し

2026年7月1日から職務手当を以下のとおり見直します。

①駅係員手当

駅等に勤務する者のうち、以下に該当する者に支給する。

(1) 運輸技師、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者… 月額25,000円

(2) 営業主査、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者… 月額20,000円

※但し、上記の職名にある者のうちフレックスタイム制が適用されている場合は、

(1) は月額15,000円、(2) は月額10,000円とする。

※駅等に勤務する者のうち乗務員として一定の経験を有する者に対しては、現行通りの月額30,000円の駅係員手当を支給する。

②車両・工務・機械係員手当

工場、車両区所、施設関係区所、機械技術センター及び電気関係区所等に勤務する者のうち、以下に該当する者に支給する。

(1) 運転関係業務教育訓練取扱細則（平成18年9月安通達第29号）に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技師、車両技術主任、車両技術係及び車両係
…月額25,000円

(2) 乗務員点呼を実施している車両技師、車両技術主任、車両技術係及び車両係
…月額25,000円

(3) 保守用車使用取扱細則（平成2年10月海鉄達第9号）に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則（平成2年10月幹鉄達第3号）に規定する保守用車等の運転者として指定された施設技師、施設技術主任、施設技術係、施設係、電気技師、電気技術主任、電気技術係及び電気係
…月額25,000円

(4) 車両技師、車両技術主任、車両技術係、車両係、施設技師、施設技術主任、施設技術係、施設係、電気技師、電気技術主任、電気技術係及び電気係（前各号に該当する者を除く。）
…月額20,000円

(5) 機械技師、機械技術主任、機械技術係、機械係
…月額10,000円

※但し、上記の職名にある者のうちフレックスタイム制が適用されている場合は、(1)～(3)は月額15,000円、(4)は月額10,000円とする。なお、(5)においてフレックスタイム制が適用されていない場合は月額20,000円とする。

③技術手当の併給調整

技術手当と職務手当は併給する。ただし、技術手当と職務手当の総額が月額40,000円を超える場合、超える額を職務手当から控除する。なお、控除額の最大は月額5,000円とする。

(参考) 基本協約第160条の20第5項により、非現業機関において、業務実態に応じて特に職務手当を支給することができることとし、その適用については会社が別に定めるとしている。この規定に則り、以下に該当する非現業機関の社員において職務手当を見直す。

- | | |
|--|------------|
| (1) 工事事務所を本務とする者（主に総務・経理業務に従事する者は除く）または工事事務所兼務者のうち工事事務所本務者と同等の業務を行う者 | …月額10,000円 |
| (2) 建設工事部（直轄工事担当） | …月額10,000円 |
| (3) 各鉄道事業本部及び支社の建築工事担当者 | …月額10,000円 |
| (4) 指令当直員に指定された者 | …月額25,000円 |

※なお、今後も、非現業機関における職務手当の適用は、会社が別に定めていく。

役付手当の見直し

上記の職務手当見直しに伴い、2026年7月1日から指令当直員に指定された者を対象とした役付手当を廃止します。

出向作業手当の見直し

2026年7月1日から出向作業手当を以下のとおり見直します。

①出向先において、作業に定常的に従事している者のうち、以下に該当する者に支給する。

出向作業手当B

輸送・車両・工務・販売・清掃・警備等の作業に従事する者 …月額20,000円

②技術手当の併給調整

技術手当と出向作業手当は併給する。ただし、技術手当と出向作業手当の総額が月額40,000円を超える場合、超える額を出向作業手当から控除する。なお、控除額の最大は月額5,000円とする。

通勤手当の見直し

2026年4月1日から自転車等で通勤する社員の通勤手当額を変更します。また、45km以上の区分を新設し、下表のとおり見直します。

※下線部が変更箇所

支給区分	現行・月額	変更・月額
5km未満	2,000	2,000
5km以上10km未満	4,200	4,200
10km以上15km未満	7,100	<u>7,300</u>
15km以上20km未満	10,000	<u>10,400</u>
20km以上25km未満	12,900	<u>13,500</u>
25km以上30km未満	15,800	<u>16,600</u>
30km以上35km未満	18,700	<u>19,700</u>
35km以上40km未満	21,600	<u>22,800</u>
40km以上 <u>45km</u> 未満	24,400	<u>25,900</u>
45km以上50km未満		<u>29,100</u>
50km以上55km未満		<u>32,300</u>
55km以上60km未満		<u>35,500</u>
60km以上		<u>38,700</u>

その他の見直し

2026年4月1日から、子ども・子育て支援法の改正に伴い子ども・子育て支援金の新設されることから、介護休職中の社員の月例給における健康保険料の本人負担分のうち、子ども・子育て支援金について支給の対象とします。

※下線部が変更箇所

介護休職を命ぜられた場合は、厚生年金保険料、健康保険料（子ども・子育て支援金を含む。）、介護保険料及び雇用保険料の本人負担分を月額で支給する。

【主な議論内容】

(1) 2026 年度新賃金

回答にあつたての会社認識

【組合】今次春闘における回答にあつたての会社認識を明らかにすること。

【会社】社員の皆さんが日々、安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力されていることに心より感謝申し上げます。2026 年度の新賃金においては、当社の経営状況や物価上昇等の世間情勢、安全・安定輸送を支えている社員が引き続き意欲高く業務に邁進していくことへの期待等を踏まえ、賃金引上げ及び賃金改善を実施することとした。具体的には、定期昇給を標準乗数 4 で実施することに加え、基本給を 35 歳ポイントで 10,500 円引き上げることとした。

更に、勤務の不規則性や拘束性があり、安全・安定輸送に直結し高い即応性や緊張感が求められる駅係員、車両・施設・電気系統等について、一部支給区分における職務手当を増額する。引き続き、社員一人ひとりが能力を高め、求められる役割に応じて力強く業務に取り組み、安全・安定輸送を継続して確保しつつ、会社全体として更なる成果を出していくことを強く期待している。

【組合】今次春闘交渉における議論経過について会社の認識を明らかにすること。

【会社】これまでも、労使での建設的な議論を経て、人事賃金制度の見直し、スマートワークを始めとした柔軟な働き方の推進、そして、長く安心して働く環境整備としての「育児・介護・治療・転勤にかかる制度の見直し」等に取り組み、総合的な処遇の改善に努めてきた。

今回の新賃金回答は、経営体力の再強化に会社を挙げて取り組む中、この間の社員の生産性向上に対する努力に報いるとともに、物価上昇等を踏まえて、最大限の水準として回答したものである。

今次交渉においても、賃上げの議論のほか、各種手当や働く環境の整備など、多面的に議論をしたが、引き続き、貴側とは真摯に議論をして参りたいと考えている。

標準乗数 4 の考え方

【組合】標準乗数を 4 とする定期昇給を実施とした会社の考え方を明らかにすること。

【会社】**定期昇給制度は、長く安心して働いてもらうために非常に重要で、必要なものであると認識しており、当社の経営環境の変化や、足元の業績、世の中の物価動向、本交渉における貴側との議論経過等も踏まえて、2026 年度の定期昇給は標準乗数 4 で実施することとしたものである。**

賃上げ水準

【組合】JR 東海ユニオンは、連合・JR 連合の方針に則り、2026 春季生活闘争の方針を掲げ、この間、団体交渉で議論をしてきた。特に賃金改善は、この間、組合員が高めてきた労働生産性向上分や、物価上昇に対する企業としての対応等を踏まえても、純ベア 13,000 円は極めて適切な要求水準であった。今回、35 歳ポイントの基本給を 10,500 円引き上げるとした会社の考え方を明らかにすること。

【会社】今回の回答は、「収益の拡大」と「業務改革」の推進による「経営体力の再強化」に向けた社員の努力に報いるとともに、当社の経営環境の変化や、足元の業績、世の中の物価動向等も総合的に考慮し、引き続き、社員一人ひとりが能力を高め、求められる役割に応じて力強く業務に取り組み、安全・安定輸送を継続して確保しつつ、会社全体として更なる成果を出していくことを強く期待して、支給水準を決定したものである。

物価高のみを考慮して判断したものではないが、賃金の引上げ幅は、全体として政府の物価安定目標である 2%以上の純ベア (3.1%) を確保しており、物価高にも十分見合う賃上げ水準である。

なお、当社の賃金水準は世間的に見ても既に高い水準に達していることを踏まえても、今回の賃上げは十分な水準であると認識している。

実施日、精算時期

【組合】各回答における実施日、精算時期の考え方を明らかにすること。

【会社】**実施日は4月1日**とし、精算については、成案が出来次第、速やかに行う。

定期昇給による改善率

【組合】標準乗数を4とした定期昇給を実施した際の、35歳ポイントにおける賃金改善率・額を明らかにすること。

【会社】**標準乗数4で定期昇給を実施した場合、4,800円(1.4%)の賃金改善**となる。

ペアによる改善率

【組合】基本給を10,500円引き上げるとした際の、35歳ポイントにおける賃金改善率・額を明らかにすること。

【会社】**35歳ポイントの基本給は、10,500円(3.1%)の賃金改善**となる。

基準内賃金の改善率・額

【組合】2026年度新賃金における、35歳ポイントモデル賃金の諸元、及び2025年度新賃金と比較した際の賃金改善率・額を明らかにすること。

【会社】35歳ポイントの基準内賃金の諸元の変動については以下のとおりである。

なお、2025年7月に基準内賃金であった扶養手当を廃止し、子ども手当を基準外賃金として新設したことにより、通年と異なり、年度の中途において35歳ポイントの基準内賃金が変動している。

	2025.4	2025.7(※)	2026.4
基本給	338,800円	338,800円	349,300円
調整手当	—	—	—
扶養手当	16,900円	—	—
役付手当	—	—	—
基準内賃金	355,700円	338,800円	349,300円

2025年新賃金と比較した際の賃金改善率は、標準乗数4の定期昇給実施が4,800円(1.4%)、基本給の引上げが10,500円(3.1%)となる。

上記に加えて**基準外であるが職務手当の見直し等の諸手当改善の賃金改善原資(組合員平均3,700円/1.1%)を含めた場合、35歳ポイントで19,000円(5.6%)の賃金改善**となる。

職務手当等の諸手当の改善率

【組合】諸手当の改善による35歳ポイントにおける賃金改善率・額の内訳を明らかにすること。

【会社】職務手当の見直し等の諸手当改善による**35歳ポイントにおける賃金改善は、3,700円(1.1%)**である。

【組合】諸手当の改善による賃金改善率・額の内訳を明らかにすること。

【会社】これまでも賃金改善部分は100円単位で四捨五入した数値を示してきたが、**職務手当の見直し(出向作業手当含む)による賃金改善は3,600円(1.1%)**となる。

通勤手当の見直しによる賃金改善は100円に達しない金額であるが、**職務手当の見直しと合算することで、賃金改善全体としては100円単位で四捨五入すると3,700円(1.1%)**とな

る。

【組合】 今回の諸手当の見直しでは、通勤手当区分の改善を賃上げ改善に算入しているが、通勤などは組合員の前払いに対して、実費相当分の手当支給により相殺されることから、賃金改善に算入することはできないと考えているが、会社の考えを明らかにすること。

【会社】 通勤手当が実費補填的な性格を有するという認識に相違はないが、通勤手当は賃金体系の一部として明確に位置づけられており、賃金構成要素である以上は、その支給基準や上限区分の見直しについて、労働条件全体の改善の一環として、賃金改善分に含めることは妥当であると考えている。

なお、自転車等で通勤する社員における通勤手当額の変更や45km以上の区分の新設については、既に自転車等で通勤している社員の状況を会社は把握できていることから、どの程度の賃金改善になるかが明確に算定できるということも考慮し、取り扱っている。

対象人数および母体数

【組合】 職務手当等の諸手当の改善による35歳ポイントにおける賃金改善率・額は平均値として算出していると理解している。算出において用いた対象人数および母体数を明らかにすること。

【会社】 職務手当の見直し（出向作業手当含む）の対象者は、約6,600名である。

通勤手当の見直しの対象者は、約900名である。

職務手当の見直し等の賃金改善における平均額の算出においては、組合員数を分母として平均を算出しており、分母数としては約19,500名である。

賃金改善率・額

【組合】 基準内賃金の改善および職務手当の支給額引上げによる、2026年度新賃金の賃金改善率・額を明らかにすること。

【会社】 **2025年新賃金と比較した際の賃金改善率は、標準乗数4の定期昇給実施が4,800円(1.4%)、基本給の引上げが10,500円(3.1%)**となる。

上記に加えて、基準外であるが、**職務手当の見直し等の諸手当改善の賃金改善原資(社員平均3,700円/1.1%)を含めた場合、35歳ポイントで19,000円(5.6%)の賃金改善**となる。

世の中への示し方

【組合】 今次春闘における勤労情報での社員周知や、世の中への示し方等について会社の考えを明らかにすること。

【会社】 社内外の示し方において、特段変わるものはない。

社員への周知等

【組合】 社員向けの周知では、昨年と同様に基準内賃金以外の改善が行われることから、基準内外の改善が正しく伝わるように職制においても、適切な周知、理解の浸透を図ること。

また、プレス内容についても、2023年は大きな混乱を招いたと認識している。採用競争力や離職防止の観点にて2026年7月時点の総合的な賃金改善率・額として示されることは理解するものの、組合員の認識に齟齬が生じないように留意すること。

【会社】 ご意見として承る。

適切に周知を行い、理解促進を図っていく。

技師等の宿直・日直手当

【組合】 技師等の医療職における宿直又は日直手当は、支払われる賃金の一人1日平均額の3分

の1を下回らないよう定められているが、この間のベースアップ等による賃金改定により、法令等で規定された金額を下回ることはないか明らかにすること。

【会社】 日直・宿直手当は、行政通達により「当該宿直又は日直の勤務に就くことを予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の1/3を下らない範囲」で設定しなければならない。

本年4月実施予定の定期昇給・ペアにより、技師（診療放射線技師）の日直・宿直手当がこの行政通達の基準に抵触する見込みであるため、4月より手当額を改定することとした。

JR東日本との比較

【組合】 JR東日本の平均賃金方式での回答基準と照らした際の、当社の賃金改善率・額について会社の認識を明らかにすること

【会社】 前提として、当社の賃金水準は既に同業他社はもとより、世間水準に照らしても相当高い水準にあることから、各社における単年の賃金改善率や額について比較して論じることには意味はない。また、今年度のJR東日本の賃上げには人事制度改正という特殊な要素が含まれている。賃上げが中長期的な視点で行うべきことを踏まえれば、人事制度改正がある会社と賃上げを比較することは、適切でないと考えている。

専任、契約、臨時社員等への原資確保

【組合】 今回の基本給の引上げの原資は、専任社員、契約社員、臨時社員についても確保しているのか、明らかにすること。

【会社】 今後、賃上げの配分にかかる交渉を行うことになるが、貴側からの要求があればその内容も踏まえ、具体的に議論のうえ決定したい。

会社が必要と考える一定の原資は確保している。

今後の賃金改定等のあり方

【組合】 今次春闘での月例賃金総額引き上げの考え方について議論を深めてきたが、政府は「2029年度までの5年間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる」と宣言し、経団連は賃金引き上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」を方針に掲げた。世の中はこれまでの賃上げの醸成から定着にシフトする中で、継続的な賃上げの必要性や、今後の賃金改定の在り方に対する会社の考え方を明らかにすること。

【会社】 今後も、新賃金については、当社の経営状況、現在の賃金水準、景気動向や世間相場など、これまで示している判断要素を総合的に勘案して決定していく考えである。

なお、物価の動向は新賃金の判断における要素ではあり、今回の新賃金でも考慮している。物価上昇率を上回る賃上げ率を、毎年度必ず確保するという考えではないが、今回の新賃金においてはベースアップだけで3.1%の賃上げ率を確保しており、直近の物価情勢を踏まえても、2025年度通期の物価上昇率を十分に賄っているものと捉えている。

【組合】 今次春闘における賃金改善に対する回答の考え方、課題認識について一定程度共有できたものと認識している。これら課題認識をも持ち帰り今後の交渉方針等も含めて検討していく。引き続き各種課題改善等に対する真摯な議論を要請する。

【会社】 今回の交渉過程において労使で共有した各種課題について、継続して真摯に議論していくことについて承知した。

職務手当の見直し

【組合】職務手当の支給対象拡大および支給額の引き上げについて概要と見直しの考え方を明らかにすること。

【会社】まず、職務手当見直しの考え方であるが、職務手当は、その職務内容や過去経緯等を踏まえて設定されていたが、年月を経て、業務を取り巻く環境が変容していることや、不規則な勤務形態・高い即応性や緊張感を強いられる業務に対して社会的に忌避感が高まっていることを踏まえ、現行の職務手当の設定が適切かどうかを検証すべき時期にきていると考えた。

そこで、職務手当の対象となっている全ての区分において、現行の職務手当の設定額が適切であるかどうか再評価し、その結果、一部の支給額を変更することにした。

具体的には、職務手当を、**勤務の不規則性や拘束性の要素、安全・安定輸送を直接的に担うことによって高い即応性や緊張感を強いられるという要素に対する手当と捉えることとし、その度合いに応じて手当額を設定**した。

なお、現行の職務手当は、支給区分毎に、困難の度合、労苦の度合等が異なる業務がある中で、それらを総合して一律の手当として支給している。

これは2020年度に職務手当を新設した際に、それ以前の特殊勤務手当制度が複雑で支給に多くの労力がかかっていること等をふまえ、主に職名に応じてシンプルに月額で支給することとした考え方によるものであり、この考え方は維持している。

次に、職務手当見直しの概要だが、今回の見直しにより、主に**工務系統(車両・施設・電気)と駅係員の手当額が引き上がる**こととなる。また、**非現業機関においても、一部の職務等の手当額を引き上げると共に、各鉄道事業本部・支社の建築工事担当者を新たに職務手当の対象**とする。

指令当直員に指定された者に対しては、これまで役付手当を支給してきたが、今回の見直しを通じて役付手当を廃止し、職務手当を支給する。

出向者については、**出向作業手当Bの手当額を引き上げる。**

【組合】現業機関のうち、フレックス適用者に対して引き上げがなされていないと認識しているが、働き方と職務手当支給額の関係性を明らかにすること。

【会社】フレックスタイム制の適用者は、フレックスタイム制が適用されていない者と比べて、勤務の不規則性や拘束性の要素の度合いが低いことから、手当額に差を設けている。よって、同じ職場内でもフレックスタイム制が適用されている者は、今回の見直しにおいて手当額が引き上がらない場合もある。

【組合】非現業職場では、例えば中央新幹線建設部の本社勤務者など支給額が据え置かれている職場があるが、その理由を明らかにすること。

【会社】職務手当は、安全・安定輸送を直接的に担うことによる高い即応性や緊張感を踏まえて設定しており、非現業職場においては、この要素が現業機関と同程度にあるかどうかという点で検討を加えた。

結果、中央新幹線建設部においては、**工事箇所付近に常駐し、所管する業務に異常があった際に高い即応性が求められることに加えて、恒常的に地元対応を行うことにより高い緊張感が要求される場合に限り引き上げる**ものとした。

よって、中央新幹線建設部の中でも、工事事務所(兼務)、機械工事部各駐在に勤務する社員においては、現行同様の職務手当を維持することとなる。

【組合】指令職場においては、今回の職務手当の支給拡大に伴い、これまで役職手当として「指令当直員」が廃止となるが、役職手当を支給していた理由と職務手当を支給することに至った制度上の整理を明らかにすること。

【会社】役付手当は主に職責に着目して支給している手当であり、管理者を中心に、研修センター講師といった一定の責任を伴う職名等に対して支給している手当である。

指令当直員においても、これまでは、その職責に注目して役付手当を設定していた。

今回改めて指令当直員の職務内容を検討したところ、職責に注目するよりも、現業機関に類する職務内容（勤務の不規則性や拘束性の要素、安全・安定輸送を直接的に担うことによって高い即応性や緊張感を強いられるという要素）を踏まえ、職務手当においてその職務内容を評価することが適当と考えたため、役付手当から職務手当に変更するものである。

結果として、今回、指令当直員に指定された者に対して支給されている役付手当（15,000円）を廃止して、職務手当月額 25,000 円を支給する。

なお、この職務手当額の設定においては、基準内賃金である役付手当を廃止するため、年間を通じた賃金が増額になるように設定している。中でも、主任職名で指令当直員に指定された者は、主任の役付手当と職務手当を併給することになるので、増額幅は大きくなる。

【組合】 出向作業手当の見直しについて、技術手当との併給調整において、技術手当と出向作業手当は併給するが、総額が 40,000 円を超える場合、その額を出向作業手当から控除するとされている。その理由について、会社の考えを明らかにすること。

【会社】 出向していない社員における技術手当と職務手当の併給調整と同じ理由である。T等級においては技術手当と職務手当を併給することになるが、併給調整により管理者への追いつき感を緩和すべきものと考えている。出向作業手当は、本体社員における職務手当と同様の性質を持つ手当であり、同じように併給調整の規定を設けたものである。

【組合】 職務手当の支給開始が7月1日から開始される考えについて明らかにすること。

【会社】 今回の職務手当見直しの対象になる社員は 6,000 名を超える規模になることから、今回の見直しのルールに即して適切な支給を行うための準備期間として、一定の期間を必要としたものである。

職務手当の改善について引き続き議論

【組合】 職務手当の支給拡大および支給額の引き上げに感謝する。一方で、これまでユニオンが支給拡大や支給額の引き上げについて主張してきた職場の一部は改善に至らなかったことから、ワンマン運転や線路閉鎖工事に携わる社員、非現業職場において現業と同等な職務を担っている社員への支給拡大、支給額引上げに向けて、引き続きの議論を要請する。

【会社】 今回、職務手当が見直されなかった区分を含めて、職務内容の大きな変化がある場合は、必要に応じて職務手当を見直すことになる。

なお、今回の見直しにおいては、業務を取り巻く環境の変化を考慮しているが、業務を取り巻く環境については、短期間でその変化を反映させるものではなく、長期的にみて相当の変化があった場合に考慮することになると考えている。

【組合】 職務内容に大きな変化がある場合は、必要に応じて職務手当を見直すことになるのとことだが、どのような場合が、これに該当すると考えているのか。

【会社】 職務手当は、基本的に職務内容に応じて設定されている手当であり、将来的に職務内容が大きく変化する場合は、職務手当の見直しを検討することになると考えている。

例えば、新幹線乗務員におけるGOA2（運転士が運転室に乗務する自動運転）導入については、現時点で職務内容の詳細は明らかにしていないが、乗務員の安全・安定輸送の確保等に関する職務内容に大きな変化が生じる場合は、必要に応じて職務手当を見直していくことになるかと捉えている。

【組合】 職務手当の見直しにより、仮に手当が減額となる場合は、補償措置を実施するのか。

【会社】 仮に、手当額が減額となり、それが不利益変更にあたるのであれば、何等かの補償措置も合わせて検討することとなる。

通勤手当の支給区分変更

【組合】通勤手当の支給区分変更の概要を明らかにすること。

【会社】物価上昇（ガソリン価格高騰）を踏まえ、国の非課税限度額が変更になったことに合わせ、自転車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給額を変更する。

また、中央新幹線の工事事務所や在来線の山間線区等の遠隔地で働く社員において長距離の自動車通勤が発生しやすいことを考慮し、45km以上の区分を新設し、長距離で自動車通勤する社員への支給を拡大する。

【組合】今回の変更では45km以上区分が新設されているが、現時点での対象者人数を明らかにすること。

【会社】今回45km以上区分が新設されることになるが、この区分新設の影響を受ける、現在45km以上の距離を自動車通勤している社員数は約50名である。

【組合】通勤手当区分の見直しについて感謝申し上げる。今次春闘においても通勤に関わる様々な課題について労使で共有が図られたと認識している。通勤経路や駐車場に関する意見は非常に多いため、引き続きの議論を要請する。

【会社】通勤手当は、最も経済的経路及び方法により通勤した場合に通常要する費用を基に算定した額を支給しているところであるが、乗換案内等の経路検索ツールにより、従来算定が困難であった乗換時間なども把握できるようになったことなどから事務手続きの簡素化との両立も勘案しながら、貴側の要望も踏まえて2019年10月に通勤経路および通勤方法の選定における経済性比較の基準を見直し、現在に至っている。また、通勤経路について、現行制度は、既に15分ルールといった経済性と利便性の調和を図る機能を内在した制度であり、一定程度完成された制度であると捉えている。駐車場に関する意見については、2026年度与党税制改正大綱は承知しているものの、会社として非課税限度額は支給額を定めるうえでの参考に過ぎないと捉えている。また、鉄道業を営む当社においては、渋滞等の不確実要素が高い通勤方法よりも、公共交通機関を用いた通勤方法の方が望ましいと考えていることから、駐車場代の非課税枠を用いて、自動車通勤者の通勤者の通勤手当をさらに上乘せする考えはない。一方で、通勤手当に係る現行制度に改善の余地がないかどうかについては、世間動向等も見据えながら、確認を続けてまいりたい。

(2) 2026年度夏季手当

夏季手当の考え方

【組合】夏季手当の支給月数を3.1箇月、支給日を6月30日以降準備でき次第とした会社の考え方を明らかにすること。

【会社】期末手当は、半期の業績を大きな指標としつつも、当社の経営状況、現在の賃金水準、景気動向や世間相場、貴側の主張等を総合的に勘案して決定するものである。

今回の夏季手当においては、2025年度通期の業績予想を踏まえれば2025年度下期の業績も高水準となる見通しであることから、過去最高の支給月数となる3.1ヵ月を支給することとしたものである。

引き続き、社員一人ひとりが能力を高め、求められる役割に応じて力強く業務に取り組み、安全・安定輸送を継続して確保しつつ、会社全体として更なる成果を出していくことを強く期待している。

夏季手当の支給額

【組合】夏季手当について、35歳ポイントでの支給額を明らかにすること。

【会社】夏季手当は、6月1日現在の基準内賃金に3.1箇月を乗じて得た額を支給することとする。35歳ポイントでの支給額は、1,082,800円支給となる（基準額は349,300円であり、そ

の内訳は基本給 349,300 円、役付手当 0 円である。)

ペアと夏季手当の関係

【組合】 ベースアップと夏季手当は別原資であり、別々に議論すべきであると考えているが、会社の認識を明らかにすること。

【会社】 基本的に会社も同じ認識である。

会社としても、ベースアップについては、世間において、前年に引き続き物価が上昇していることや近年賃上げに対する社会的な要請が高まっていることを踏まえつつ、当社の経営状況、現在の賃金水準、景気動向や世間相場なども考慮するという賃金決定の基本的な考え方に変わりはない。

夏季手当については、半期の業績を大きな指標としつつも、当社の経営状況、現在の賃金水準、景気動向や世間相場などの要素を総合的に勘案して決定していくという認識である。

安定的支給ベースについて

【組合】 期末手当の支給月数を半期の業績を踏まえ決定するにあたり、年末、夏季手当の安定的支給ベースの月数 に差があることは課題であると認識しており、統一した月数とすべきと考えている。

また、2025 年 10 月に発表された中央新幹線計画における総工事費の見直しにより、将来の会社経営に不安を抱く組合員がいる中で、安心して、意欲高く、長く働き続けられる環境を整備する観点から、コロナ禍を除く近年の支給月数を踏まえ、安定的支給ベースの支給月数の底上げを図る必要があると考えている。

【会社】 団体交渉でも述べているが、近年、夏季手当と年末手当の月数については、そこまで大きな乖離がない状況が続いており、安定的支給ベースと期末手当の実績月数の差については、夏季手当の方が大きな差となっていることは承知している。

一方で、安定的支給ベースである夏季手当「2.7 箇月」と年末手当「2.9 箇月」は相当高い水準にあり、これをさらに底上げするまでの必要性はないものと考えている。

貴側の主張にある通り、中央新幹線計画における総工事費の見直しにより、将来の会社経営に不安を抱く組合員のことを念頭においての主張であれば、安定的支給ベースだけでなく、より広く議論をするべきと考えている。

【組合】 安定的支給ベースの議論の契機は、リニアの適時開示により将来的な経常利益の水準が 3 桁億円台まで下がっていくことが示され、将来に向けてネガティブな感情を持つ社員が増えていることへの課題感だと捉えている。

将来にむけて、社員を安心させ、意欲高く働いてもらうことが必要であると考えているが、会社の考えを明らかにすること。

【会社】 昨年 10 月に総工事費の見通しを発表した際に示した通り、「健全経営」と「安定配当」を保ちながら、中央新幹線計画を推進することが可能であることを確認している。

なお、「健全経営」には社員の処遇も含んでおり、引き続き社員が安心して意欲高く働くことのできる賃金の水準を維持したいと考えている。

【組合】 社員が意欲高く働くことのできる賃金の水準とは、具体的にどのように考えているのか。期末手当においては安定的支給ベースのことを指しているのか明らかにすること。

【会社】 現在の人事賃金制度の元となった 2006 年 7 月の人事・賃金制度改正以降、健全経営と安定配当が維持されている状況においては、安定的支給ベース以上の支給月数を維持してきた。今後も期末手当の支給月数を判断する際の考え方に変わりはないが、人材は最大の経営資源という考えの下、社員の貢献に報いるべく、貴側と都度真摯に議論してまいりたい。

【組合】 期末手当の検討に当たっては、過去の支給実績も考慮されるという理解でよいか、会社

の考えを明らかにすること。

【会社】 期末手当の検討においては、業績を中心として複数の要素を用いて検討をしているが、その中には例年の支給実績も含まれている。なお、今回、会社の考え方を整理・表明したことにより、安定的支給ベースの議論の契機となった将来不安は改善するものと捉えている。

現時点で、会社として安定的支給ベースを引き上げることは考えておらず、将来的にも状況に大きな変化がなければ安定的支給ベースを引上げることはないと考えている。

【組合】 組合員からは、「いくら頑張っても3.1 箇月を超えないのではないか」という意見が挙げられたが、3.1 箇月を上限とするものではないという認識でよいか。

【会社】 必ずしも上限を決めている訳でなく、その時々状況において判断していく。

【組合】 改めて、期末手当の支給月数については、安定的支給ベース以上の高位の支給月数を維持してきた例年の支給実績を踏まえつつ、人材は最大の経営資源という考えの下、社員の貢献に報いるべく、引き続き社員が安心して意欲高く働くことができる賃金の水準を維持して、という認識でよいか。

【会社】 貴側の認識に相違はない。

繰り返しとなるが、今後も期末手当の支給月数を判断する際の考え方に変わりはないが、人材は最大の経営資源という考えの下、社員の貢献に報いるべく、引き続き貴側と都度真摯に議論してまいりたい。

年末手当に向けて

【組合】 引き続き、半期の成果給としての期末手当について真摯な議論を要請する。

【会社】 真摯な議論について承知した。

(2) その他

グループ会社の賃金改善

【組合】 今次春闘では、グループ会社や関係会社を含めた労働条件の改善等を要求しているが、会社はどのように考えているのか明らかにすること。

【会社】 前提として、グループ企業はそれぞれ経営環境が異なっており、その労働条件の決定については、基本的に個社で行うべきものであると考えている。

グループ会社における処遇改善や労働環境の整備については、鉄道事業をはじめとするサービスを継続的に提供していく上で、労働力の確保という観点で重要な課題であると認識している。

当社は協力会社における人材の確保やモチベーション向上のためにも、これまでも必要に応じて業務委託費や労働単価の見直しを適切に行ってきたところである。

また、グループ会社と連携して、ICT を活用した作業の機械化や効率化等を推進することで、労働環境の改善や生産性向上、処遇改善に繋げている。

以上のように、今後も関係会社を含めた J R 東海グループ全体の事業継続に向けた取組みを続けていく。

協約・協定の改訂

【組合】 今次春闘において協約・協定の改訂が行われる内容について概要を説明すること。

【会社】 まず、実質的な内容変化を伴う事項としては、既に団体交渉でも議論しているが、子ども子育て支援金の新設に伴う改正がある。基本協約第 174 条において、介護休職中の社員に対して、厚生年金保険料等の本人負担分を会社が支給するとしているが、この対象となる社会保険料に「子ども子育て支援金」を追加する。

次に、「昇進の基準」に関する協定の第 4 条において、現行は「総合考課ランクが同一等級

区分において2年間連続してDの場合は、降格及び降職する。」とされているが、必ずしも「降格及び降職」する場合だけでなく、「降格」のみを行う場合もあることから、「降格及び降職、または降格」と改訂する。

福社会での各種利用補助

【組合】 第6回の団体交渉において福利厚生サービスにおける、TDR・USJの利用補助（各4コードまで）や、山梨・長野地区等におけるリゾート施設補助の拡大、宿泊利用補助の上限設定、子育て支援メニュー等について改善を求める声が多く寄せられており、評議員会において議論する予定であるとのことであったが、議論の結果について明らかにすること。

【会社】 TDRとUSJの利用補助については、この間の貴側からの意見も踏まえ、3月16日に開催した福社会評議員会において議論した結果、**これまで各4枚までの利用としていたものを2026年4月からは1人あたり合計8枚まで、組合せ自由に利用可能とする**ことを決定した。

妥結の判断

【組合】 今次春闘における真摯な議論に感謝申し上げます。会社回答と要求の乖離はあるが、ここまでの議論にて明らかとなった回答に対する考え方、継続した賃金引き上げの必要性や、春闘における議論方針での課題認識等の確認内容を踏まえ、持ち帰り中央執行委員会にて判断のうえ、結果は追って連絡する。

【会社】 繰り返しになるが、今回の新賃金回答は、経営体力の再強化に会社を挙げて取り組む中、この間の社員の生産性向上に対する努力に報いるとともに、物価上昇等を踏まえて、最大限の水準として回答したものである。

今回の新賃金回答を踏まえて、引き続き、社員一人ひとりが能力を高め、求められる役割に応じて力強く業務に取り組み、会社全体として更なる成果を出していくことを強く期待している。

以上

2026 春季生活闘争妥結にあたっての中央執行委員会見解

J R 東海ユニオンは、3月19日の団体交渉において、2026年度新賃金及び夏季手当について、会社発足以来最高となる月例賃金総額 19,000 円の賃金引上げ（「標準乗数4とする定期昇給の年度初完全実施」、「35歳ポイントの基本給 10,500 円引き上げ」、「職務手当の見直し」等）、「夏季手当 3.1 箇月支給」とする会社回答を引き出した。

2026 春季生活闘争にあたっては、組織内及び産別での議論を踏まえ、中央委員会での機関決定を経て要求内容を確認した。2月5日の申し入れ以降、要求趣旨に則り、会社と真摯な議論を重ねる中で、組合員の弛まぬ努力によって生産性の向上と利益水準の押し上げを成し遂げてきたことを、改めて労使で確認してきた。そのうえで、私たちは、「人財こそ最大の財産」との絶対的価値観の下、未来を見据えた「人財への投資」を掲げ、賃金面での前進を基軸とする労働条件の向上に取り組んできた。あわせて、組合員が安心して意欲高く当社の社会的使命を果たし続けられるよう、満額回答の必要性を強く主張してきた。

そして本日、会社回答として、「標準乗数4とする定期昇給の年度初完全実施」を確保するとともに、全組合員に恩恵が及ぶことから徹底的にこだわってきた純ベアについては、J R 東海ユニオン発足以来最高額となる「35歳ポイントの基本給 10,500 円引き上げ」を引き出した。この水準は、直近1年間の物価上昇率を上回るとともに、生産性向上分も加味した賃金引き上げとして、会社が「人財への投資」として応えたものと受け止めている。今後も経営体力の再強化等の取組みにより、更なる生産性向上に努め、継続的な賃上げの実現に全力で取り組んでいく。

夏季手当については、上期から続いてきた大阪・関西万博輸送の集大成、年末年始輸送の完遂をはじめ、この半期における組合員の奮闘と成果に対し、「3.1 箇月」の満額回答を引き出した。日々の安全・安定輸送の確保、付加価値を高めたサービスの提供、安全安心な地域医療の維持、中央新幹線建設の推進、グループ一体となった収益力強化に努めてきたことに対し、夏季手当として過去最高支給月数となる満額回答で応えたものと受け止めている。

また、諸手当等の改善として、職務手当の支給金額の引き上げや支給対象の拡大を実現した。激甚化する災害や酷暑・寒冷下での作業、夜勤・泊勤務を含む不規則勤務、3K作業に対する忌避感の高まり等、業務を取り巻く環境の変化を踏まえ、職務手当のあり方について重点的に議論を重ねてきた。その結果、「勤務の不規則性や拘束性」、「安全・安定輸送を直接的に担うことにより強いられる高い即応性や緊張感」という二つの観点が会社から示され、各系統の職務実態も踏まえた見直しが図られた。あわせて、当社沿線外に事業エリアが拡大する状況を踏まえ、「自転車等通勤者の通勤手当見直し」についても改善が図られた。その一方、職務手当、通勤手当のいずれについても、なお課題が残されているため、今後の労使交渉・協議において継続的に議論を積み重ねていく。

加えて、中央新幹線建設に係る総工事費の見直しを受けて、組合員が将来にわたり安心して意欲高く長く働き続けられる環境を整える観点から、この間労使で志向してきた安定的支給ベースのあり方についても議論を深めた。その結果、「期末手当の支給月数については、安定的支給ベース以上の支給月数を維持してきた例年の支給実績を踏まえつつ、人材は最大の経営資源という考えの下、社員の貢献に報いるべく、引き続き社員が安心して意欲高く働くことができる賃金の水準を維持していく」との見解を引き出した。これは、健全経営と安定配当を前提に高位安定支給を維持していく方向性を示したものと受け止めており、組合員の将来不安の払拭につながるものである。

以上のとおり、今次春闘においては、賃金面での前進と諸課題に関する議論の深度化を確認した。要求に届かなかった点や積み残した課題はあるものの、この間の組合員の献身的な取組みと努力、そして想いに対し、会社が真摯に向き合い、組合員の貢献に報いる内容であることを確認し、中央執行委員会は本回答をもって妥結を判断した。

2026 春季生活闘争では、各職場において昼夜を問わず奮闘し、安全・安定輸送、医療の安全、会社の発展を支えてきた組合員の想いの詰まった檄布・檄色紙・檄FAX・檄Tシャツ・檄ムービーや春闘集会等の取組みを通じ、これまでにない規模の激励の声が寄せられた。さらに、各級機関が労使協議等に精力的に取り組む、全組織一体となって総がかりの春闘を創り上げたことは、組織強化の面でも大きな成果であった。

力強く交渉を支えていただいたすべての組合員、関係者に心から感謝を申し上げる。引き続き、「ハートフルカンパニーの実現」に向けて、今次交渉において積み残した課題の解決に全力で取り組む決意を表明し、妥結にあたっての中央執行委員会見解とする。



2026年3月19日
J R 東海ユニオン
中央執行委員会