

**2026年度賃金引き上げ夏季手当諸要求第1回団体交渉
急激な物価高の中、社員とその家族が安定した生活を営み、安心して働くためには、何よりも賃金の引き上げが必要！**

一律ベア20,000円！ 基準昇給額逡減撤廃！

夏季手当3.8ヶ月、専任社員はプラス10万円！！

要求獲得に向けて交渉スタート！

本部は2月19日、「2026年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第22号）に基づく、第1回団体交渉を開催しました。

本部は、要求趣旨について「今日の急激な物価高中、実質賃金の価値は目減りし続けている。その中で組合員・社員は安全安定輸送を担い、相当過酷な労働を強いられている。一律ベア20,000円、格差昇給の是正、夏季手当の満額回答、「新人事・賃金制度等」の見直しを現場社員はもとより、出向社員・専任社員の労働条件等の大幅な改善を実現することは至極当然のことである。「切実な現場社員・出向社員の声にしっかりと応えること」等を主張しました。

一方、会社は、「予断を許さない国内の経済状況に反映し、当社も厳しい経営状況である。また、諸手当を含めた賃金水準は既に高いレベルにある。夏季手当についても慎重な判断が求められる」と主張しました。

本部は、賃金の引き上げと夏季手当の満額回答、労働条件の大幅な改善等に向けて、十分に答えられる経営体力にあると、今団体交渉に強く臨むことを重ねて明らかにしました。

第2回団体交渉は2月25日（水）に開催し、申第22号の会社回答がされます。

前段での「公正取引委員会からの排除措置命令」 に対する社員説明について

組合：跨線橋の点検業務入札談合で、公正取引委員会からの排除措置命令に対するタブレットによる社員周知に対して、最後に社員にコンプライアンスを守ることを強制し、署名させている。社員は何ら今回の談合には関与していない。コンプライアンスの強要宣誓署名に対して抗議する。

会社：公正取引委員会からの指導で、従業員に承知する指導があった。

組合：本社内に1月1日に設置した、コンプライアンス室法務部が中心に実施しているのか。

会社：そうである。

コンプライアンスの強要宣誓署名はいらない！

組合：公正取引委員会からの排除措置命令の時系列説明で十分である。コンプライアンスの強要宣誓署名はいらない。

会社：期間がない中での周知なので、この様にした。

組合：出向者に対してはしていない。差別するのか。

会社：当社の業務に携わる従業員と、公正取引委員会からの指導である。

組合：出向者と言えども、当社の社員である。

会社：当社の業務に携わっていない。

組合：コンプライアンスの強要宣誓は、跨線橋の点検業務入札談合に関わった部署及び当該社員のみに関わった部署及び当該社員にのみ宣誓署名させろ。

会社：入札談合に関わった部署及び当該社員に対しては、当然、再発防止のために高レベルな教育を実施する。また、監査を実施することとなる。

組合：周知の前に労働組合に説明せよ。だから、社員は混乱する。

会社：公正取引委員会からの指導が期間がない状態だった。

組合：とにかく現場社員について、入札談合に関与していないのだから、公正取引委員会からの排除措置命令の時系列説明で十分である。

会社：意見は承った。社員に負担をかけている。

以上

*次ページに組合側2026春闘申し入れ趣旨説明

2026年度賃金引き上げ、夏季手当 及び諸要求の申し入れにあたって

インバウンドや旅行旅客が好調に推移してコロナ禍前に戻っている。2月2日発表の2026年3月期、第3四半期決算は連結で15,141億円の営業収益を計上した。また、通期予想では19,690億円を予想し、上方修正している。また、年末年始輸送量は460万7千人の利用があり、前年比107%となり、過去最高を記録してきている。この結果は組合員・社員が日々業務の中で、新型コロナや自然災害に抗しながら、最大限努力し、奮闘した結果と言える。しかし、会社はその奮闘に報いることもなく、期末手当を3.1ヶ月という低額に抑え込んだ。また、昨年の春闘におけるベースアップは、世間相場からかけ離れたわずかの8,000円であり、大きな格差を生んだ。これは、全社員の気持ちを裏切ると共に、現場で働く全社員の生活設計を破壊した。

また、日本の経済状況はロシアによるウクライナ侵攻やイスラエルでの紛争、新たに米国トランプによる、ベネズエラへの軍事侵攻によりマドゥロ大統領夫妻を拘束し自国へ移送した。

混沌とした国際情勢により、国内の経済状況も石油をはじめとしたエネルギー資源の高騰で光熱費の拡大を招き、円安により多面的な物価上昇が起きている。物価上昇率は高止まりや長期化する様相を呈している。とりわけ消費者物価については米価格の高騰をはじめ、食料品を中心に広範な品目において上昇があり、このことは実質賃金の目減りしていることを示している。

総務省統計局が1月23日に公表した昨年12月分の消費者物価指数は、2020年を100として総合指数は113.0、前年同月比2.1%の上昇となった。生鮮食品を除く総合指数は112.2、前年同月比2.4%の上昇であり、生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は111.5、前年同月比2.9%であった。4年連続で上昇し、物価上昇率が加速している。

また、厚生労働省が2月9日に発表した2025年平均「毎月勤労統計調査」では、現金給与総額指数を消費者物価指数で割った実質賃金は、前年比1.3%減となり、実質賃金の減少は4年連続となっている。このことは社員の家計を直撃し、実質的な賃下げ状態になっている。

また、当社はリニア中央新幹線建設を進めていることからすれば、組合の要求に応える経営体力は十分あると考える。従って、賃金引き上げと夏季手当及び労働条件の大幅な改善等を下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

J R東海労働組合

2026年度新賃金交渉 第1回発言要旨

社員の皆さんが、日ごろから安全安定輸送の確保・経営体力の再強化・中央新幹線計画の推進等の施策に精力的に取り組んでいただいていることに、感謝いたします。

2026年度の新賃金および夏季手当交渉を開始するにあたり、会社側の情勢認識を含め、基本的な考え方について申し上げます。

2025年度第3四半期の決算においては、東海道新幹線・在来線ともにご利用が好調に推移したため、増収・増益の決算となっています。また、2025年度下期だけを見ても、通期の業績予想を踏まえれば、高水準となる見通しとなっています。なお、第3四半期までの輸送量について、対前年比では新幹線の断面輸送量が東京口で111%、在来線優等列車の断面輸送量が104%、在来線名古屋近郊の輸送量が103%となっています。

国内の経済情勢においては、内閣府の1月の月例経済報告によれば、「雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待される」「今後の物価動向や米国の通商政策をめぐる動向などの景気を下押しするリスクに留意する必要がある」との慎重な見通しが示されています。

当社の労働条件については、人材を最大の経営資源と捉え、経営体力の強化に応じて賃金水準を含めた社員の労働条件の改善を積み重ねてきており、近年の新賃金交渉では3年連続でベースアップを実施しました。また、これまでの新賃金交渉においても、ベースアップ以外に将来を見据えて調整手当や子ども手当等の賃金改善を積み重ねてきています。

以上の情勢認識を踏まえ、今次交渉においては、ベースアップや賃金改善、夏季手当等、幅広く議論してまいりたいと思います。

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則り、議論してまいりたいと思います。賃金改善については、今後も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んでいくために、現行の各種制度にどのような課題があり、どのような分野における制度を改善すべきかについて、幅広く議論してまいりたいと思います。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も含めて、議論してまいりたいと思います。

ベースアップや賃金改善、夏季手当等の各議論に共通しますが、今次交渉においても、貴側が述べられた要求の趣旨なども踏まえ、真摯に議論してまいりたいと思います。

以上