

J R 東海労申第 2 2 号  
2 0 2 6 年 2 月 1 2 日

東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 丹羽 俊介 殿

J R 東海労働組合  
中央執行委員長 淵上 利和

## 2 0 2 6 年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ

会社の経営状況はインバウンドの好調な需要の影響で、2月2日発表の2026年3月期、第3四半期決算においても最高益を計上した。また、年末年始輸送量は過去最高を記録した。

このことは組合員・社員が日々の業務に対して努力し、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極わずかの8,000円であり、よ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、米国トランプ政権によるベネズエラに対する軍事侵攻により、世界は混迷を深めている。国内の経済状況は、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、組合員・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、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。

### 記

1. 2026年4月1日以降、基本給を全組合員一律20,000円引き上げること。また、回答時には平均基本給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。
2. 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の逡減を撤廃すること。また、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施すること。

3. 2026年度夏季手当は、基準内賃金の3.8ヶ月分を支給すること。また、専任社員についてはプラス10万円を支給すること。尚、支払い日は6月26日（金）までとし、不当な支給額のカットを行わないこと。回答時には平均支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。
4. 昨年1月28日の育児・介護・治療・転勤等に係る制度の拡充について、次の通り改善すること。
  - (1) 子ども手当を基準内賃金とすること。
  - (2) 配偶者の扶養手当を復活して、基準内賃金として維持し、10,000円とすること。
  - (3) 調整手当を復活し、A級地については30,000円とすること。
  - (4) 育児休暇を取得するための要員を確保すること。
5. 改訂新人事・賃金制度等について、次の通り改善すること。
  - (1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて得た額（10円単位は四捨五入）とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤廃すること。
  - (2) 「60歳に達した日以降、定期昇給（特別加算は除く）は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。なお、定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃し、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。
  - (3) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。
  - (4) 「50歳に達した社員」は、全員C1等級以上に昇格させること。またS3等級からC1への昇格にB年限を新設すること。
  - (5) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイントは算定しない。」とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。
  - (6) 「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員として雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員と

しての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」  
とすること

(7) 祝日手当を復活させること。また、E単価（祝日手当）を1時間当たり 50/100 とすること。

(8) 年末年始輸送・夏季輸送・GW輸送に従事した場合に、繁忙期手当として 50/100 を支給すること。

(9) 食事手当として日勤者には月額1万円、泊勤務者には月額2万円を支給すること。

(10) 割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

① B単価(超勤手当)を1時間当たり 150/100 とすること。

② C単価(夜勤手当)を1時間当たり 50/100 とすること。

③ D単価(休日出勤)を1時間当たり 200/100 とすること。

④ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり 200/100 とすること。

(11) 準夜勤手当 400円を500円とすること。また、乗務員も支給対象とすること。

(12) 非常呼出手当の支給について

① 深夜時間帯を全て含む場合、4,000円を10,000円とすること。

② 準夜勤時間帯の場合、3,000円を7,500円とすること。

③ 前各号以外の時間帯の場合、2,000円を5,000円とすること。

(13) 駅係員手当

① 輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者（③に該当する者を除く）…月額18,000円を月額40,000円とすること。

② 営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者（③に該当する者を除く）…月額10,000円を月額20,000円とすること。

③ 乗務員として一定経験を有する者…月額30,000円は月額50,000円とすること。

(14) 乗務員の手当について、職務手当を10,000円増額すること。また、別に以下の手当を追加すること。

① 乗務キロ1kmにつき、運転士3円、車掌1円とすること。

② 乗務時間1時間につき300円とすること。

(15) 車両・工務係員手当

賃金規程第105条30及び31に該当する従事員の手当を一律30,000円とすること。なお、交番検査従事者は月額40,000円とすること。

(16) 汚物清掃時の手当を新設し、1件につき2,000円を支給すること。

6. 通勤関係について

通勤経路については、社員の申告に基づいて通勤手当を支給すること。

7. 出向社員の労働条件について

(1) 54歳以上の原則出向を廃止すること。又、54歳以降の原則出向が廃止されるまでの間、54歳以降の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。また、出向先は関連会社とすること。更に、本人が元職場への復帰を希望した場合、会社が責任をもって本体に戻すこと。

(2) 社員の出向規程における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間数が1,837.5時間を超える場合とあるものを、出向先で乗務員を行う場合については1,715時間を超える場合とすること。

(3) 出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

(4) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。

(5) 出向先会社の年間休日数が120日に満たない場合は、その日数分をD単価で賃金を支給すること。

(6) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事しても出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

(7) 有給の私傷病休暇（3日間）を全ての出向社員が使えるようにすること。

(8) 治療サポート休暇（有給5日間）を全ての出向社員が使えるようにすること。

## 8. 福利厚生等について

### (1) 健康診断について

- ①受検日時の予約は、希望日に予約できない等利便性が悪化している。受検期間を拡幅すること。
- ②健康診断は、全て勤務免除または超勤として取り扱うこと。

### (2) SASについて

- ①全ての検査費用を会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。
- ②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

(3) 依然として旅客による社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する女性社員の割合も増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。「第三者暴力への特別保障」にとどまらず、医療費、慰謝料、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

(4) 家族用社宅の居室使用料について、「満35歳に達している場合の所定料金を2倍、満40歳に達している場合の所定料金を2.5倍する」を撤廃すること。

## 9. 専任社員の雇用条件及び労働条件について、以下の通り改善すること

### (1) 専任社員の雇用条件について

- ①高齢法の趣旨に踏まえ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。合わせて、区分「専任V」を撤廃すること。
- ②「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49歳の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に停止、減給、戒告訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。
- ③定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は休職を継続し、休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

### (2) 専任社員の労働条件等について

- ①専任社員の労働条件については、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が、専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。

こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り、近距離通勤の職場への転勤を実現すること。

- ②専任社員の年間休日数を150日とすること。
- ③専任社員の基本給の区分を廃止し、一律300,000円とすること。
- ④専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年以上2,500,000円とすること。
- ⑤専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当を支払うこと。
- ⑥専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。
- ⑦専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。
- ⑧専任社員の社宅使用料は低額にすること。

## 10. その他

- (1) リニア中央新幹線は、建設費が増大し会社経営を破綻させるとともに、自然環境を破壊するものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。
- (2) 育児休暇等、臨時列車等、波動業務に対応した適正要員を配置すること。
- (3) 私傷病休暇、転勤、パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、ワンステップ活動等での出張等にかかる人数を必要要員として要員化すること。
- (4) 年休が期間内に取得できず失効する場合は、年度初に遡り特休を年休として処理し、特休を休日出勤処理して会社が買い上げる等の処置を行うこと。
- (5) 退職する場合は、年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに連続して全てを付与すること。
- (6) 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までにを行うこと。また、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までに行うこと。更

- に、新幹線乗務員の予備月勤務者も全行路を確定し発表すること。
- (7) 時季変更権を安易に行使しないこと。また、年休を失効しないよう、社員個々に配慮すること。
  - (8) 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務づけられている職場では、制服の更衣時間を労働時間とすること。
  - (9) 乗務員の規程の訂正などは、指導訓練内で行うこと。それによれない場合は、超過勤務で行うこと。
  - (10) 休養時間を適切に確保するために、休養室のシーツ交換及び片付けは、業者が行うこと。
  - (11) シニア契約社員制度については、出向している専任社員もシニア契約社員として65歳以降も出向先で働けるように制度を改善すること。
  - (12) 組合からの団体交渉開催の申し入れがあった場合、これに応じること。特に、ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協議すること。
  - (13) 社員がコロナウイルスやインフルエンザに罹患した場合に、賃金の取り扱いが不利益にならないよう100%補償すること。
  - (14) JR東海労組員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。
  - (15) 回答は、3月16日（月）までに行うこと。

以 上