



2026春闘を職場・地域から連帯して闘おう！ ⑧

65歳まで社員を大切にせよ！ 50歳で定昇400円は酷い制度だ！ 2026春闘第4回団交

本部は本日、2026年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する申し入れに対する第4回団体交渉を開催しました。今回は、60歳以降の労働条件、各種手当の新設・増額、出向社員の労働条件などについて議論しました。

60歳以降の労働条件について、本部は「60歳以降の基本給の減額、定期昇給撤廃、退職手当累計ポイントの停止は、『さっさと辞めろ』と言っているのに等しい。65歳定年に見合わない制度だ。社員を大切にせよ」と主張しました。会社は「辞めよという意図はない。基本給は70%から75%に原資を持ち出した。これ以上変える考えはない」と対立しました。また、本部は「50歳以降は定期昇給がわずか400円、10年で4,000円だ。一番金がかかる時期だ。酷い制度だ。C等級にB年限を設けよ。S等級に滞留して、賃金は上がらない」と主張しました。会社は「合理性がある制度だ。昇格試験は意欲を持ってもらうためである。職名のバランスを考えている。制度を変える考えはない」と対立しました。

祝日手当の復活・繁忙期手当の新設について、本部は「労基法上、祝日手当の廃止は不利益扱いとなると考えている。民鉄は祝日手当を廃止したところはなく、JR東日本では代替措置をしている」と主張しました。会社は「割増賃金はトータルとして見直した。法的に反してはいない」と対立しました。また、その他の手当増額について、本部は「物価上昇で金の価値が下がっている。生活が苦しくなっている。20年も前の金額は通用しない」と主張しました。会社は「物価上昇についてはベアで保証するものであり、手当を増額する考えはない」と対立しました。

出向社員の労働条件などについて、本部は「社籍がJR東海である。本体と賃金・労働条件に差を付けるな。理不尽な扱いを受けている」と主張しました。会社は「出向先の労働条件は出向先会社によるもの。賃金の差違については十分な出向特別措置で対処している」と対立しました。