



東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

新入社員のみなさん! 入社おめでとうございます!

初めての仕事や職場に対する不安や悩みはありませんか?

私たちJR東日本労働組合(東日本ユニオン)に気軽に相談してください!



東日本ユニオンで私たちとともに働きやすい職場を創りましょう!

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

能力昇給実施前提の回答を受ける

本部申30号・2026年度の昇給に関する申し入れ・申31号・2026年度賃金改訂に関する申し入れ 第3回団体交渉

中央本部は3月12日に2026春闘の第3回目の団体交渉を行い、経営側より回答を受けました。

東日本ユニオンは、社員一律2万5000円のベースアップと、能力昇給に移行せず定期昇給を実施するよう求めていましたが、示された回答には大きな乖離があったため席上妥結せず持ち帰り議論としました。

本部申30号・2026年度の昇給に関する申し入れ 本部申31号・2026年度賃金改訂に関する申し入れ に対する経営側からの書面回答内容

(1) 社員

① 従来からの定期昇給に相当するものとして、全社員について能力昇給及び評価昇給を実施し、その際の昇給係数は1.0(能力昇給額区分2相当の職務能力給の引上げ:平均3271円(平均0.92%)とする。

② 従来からのいわゆるベアスアップに相当するものとして、一般社員(ジョブ型人事運用の適用者に指定された者を除く)及び医療社員について職務能力給改訂を実施し、職務能力

給に対し能力昇給額区分2と同一の額(平均3271円「平均0.92%」)を加える。

※賃金規程第33条の14及び第33条の15に定める初任給についても、上記職務能力給改訂に伴い等級にあわせた改訂を行う(ジョブ型人事運用の適用者とする。

昇給制度に対する認識の差埋まらず
社員の昇給について
経営側は昇給について、まだ人事評定を行っていないため、仮定で全社員に「区分2」の額を当てはめて計算し、平均で3271円と示したとしました。

能力昇給は「区分2」が一番多くなるのかを質すと経営側は、必ずしも「区分2」が一番多くなるものではないが「区分2」がボリュームゾーンになると想定しているとの回答をいただきました。

ベースアップについて
「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

に指定された者を除く。
③ 令和8年4月1日実施予定の制度改正により職務能力給を平均1万4418円(平均3.88%)引き上げる。

(2) エルダー社員・セカンドキャリアスタッフ
① 基本賃金改訂を実施し、基本賃金を15000円(平均0.62%)を加える。

② 人事・賃金制度改正(予定)により基本賃金を平均1万0168円(平均4.71%)引き上げる。

(3) テンポラリースタッフ
基本賃金改訂を実施し、1時間当りの賃金額に1000円(平均6.35%)を加える。

(4) 精算日(予定)
令和8年6月25日(木)

昇給制度に対する認識の差埋まらず
社員の昇給について
経営側は昇給について、まだ人事評定を行っていないため、仮定で全社員に「区分2」の額を当てはめて計算し、平均で3271円と示したとしました。

能力昇給は「区分2」が一番多くなるのかを質すと経営側は、必ずしも「区分2」が一番多くなるものではないが「区分2」がボリュームゾーンになると想定しているとの回答をいただきました。

ベースアップについて
「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実

「区分2」と同一の額という形で回答した理由を質すと経営側は、様々な実



断言しました。
経営側は、安全は経営のトッププライオリティであり安全をないがしろにする考えは全くないとした上で、能力昇給制度は社員の成長を後押しし、その成長が会社の持続的な成長につながるのの考えを示しました。

組合側は、想定として能力昇給制度を実施した場合に、区分2がボリュームゾーンになると言われたが、評価の基準を示していない中では社員の納得感が得られないと指摘しました。

経営側は、透明性が高まれば納得感は得られると考えているとした上で、社員の1年の取り組み等の

「人事賃金制度」の改正や中長期的な業績見通しなども踏まえて15000円に決定したとしました。

エルダー社員、セカンドキャリアスタッフの基本賃金改訂について
経営側は、令和8年度の

「人事賃金制度」の改正や中長期的な業績見通しなども踏まえて15000円に決定したとしました。

昇給制度のあり方について
認識の一致には至らず
組合側は、能力昇給制度を実施することによって過度な競争や安全の阻害が生まれる懸念を指摘し、重ねて職務別の定期昇給を求めました。

経営側は、能力昇給制度の導入により安全が阻害されたり、職場の中で過度な競争が生じたりすることとは決して生まれないと

断言しました。
経営側は、安全は経営のトッププライオリティであり安全をないがしろにする考えは全くないとした上で、能力昇給制度は社員の成長を後押しし、その成長が会社の持続的な成長につながるのの考えを示しました。

組合側は、想定として能力昇給制度を実施した場合に、区分2がボリュームゾーンになると言われたが、評価の基準を示していない中では社員の納得感が得られないと指摘しました。

経営側は、透明性が高まれば納得感は得られると考えているとした上で、社員の1年の取り組み等の

「人事賃金制度」の改正や中長期的な業績見通しなども踏まえて15000円に決定したとしました。

エルダー社員、セカンドキャリアスタッフの基本賃金改訂について
経営側は、令和8年度の

「人事賃金制度」の改正や中長期的な業績見通しなども踏まえて15000円に決定したとしました。

フリードバックがしっかりとできれば社員の成長につながる、それが社員育成のサイクルの好循環にもつながるとの考えを示しました。

会社回答に席上妥結せず
組合側は、一律の定期昇給制度が社員の生活の安定につながることを指摘し、全社員が今ある物価上昇に負けない豊かな生活を実感できる賃金をめざしてきたことを主張しました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

その上で、経営側の回答は社員の想い、組合員の想いと数字以上に大きな乖離があると主張し、席上妥結せず持ち帰り議論としました。

JR東日本に能力昇給はあわない 新賃金に対し多くの声寄せられる

賃金改訂に関する申し入れの団体交渉に前後して、東日本ユニオンには多くの本音の「声」が寄せられました。

◆ 定期昇給制度でなければ安心、安定した生活設計が立てられない
◆ 最初の1年は頑張る人はいるかもしれないが、色々やっても区分が上がりなれば、もうやめようと思うようになると思う
◆ 能力昇給は隠蔽や足の引っ張りあいになる。鉄道業に昇給格差は不向きだ
◆ あいつは評価されてい

るのに自分はずいぶん。またいな感情も生まれる。
◆ 能力昇給と正しい報告は両立できるのか? 少なからず評価の事はチラつくと思う。

◆ 何をもちて区分が分かれるのか説明していないのに、一方的に評価だけされるのは納得いかない
◆ 自分の評価が下るのを恐れて報告しない、隠蔽する、といった事が増えるのではないか

◆ 能力給は合うところと合わないところがある。駅や乗務員職場には合わないと思う

◆ 能力給は合うところと合わないところがある。駅や乗務員職場には合わないと思う

◆ 能力給は合うところと合わないところがある。駅や乗務員職場には合わないと思う

◆ 能力給は合うところと合わないところがある。駅や乗務員職場には合わないと思う