



2月27日に「2026年度夏季手当要求」を提出！ 同日、第1回団体交渉を開催！

申第39号「2026年度夏季手当に関する申し入れ」

【2026年度夏季手当の基礎額】

- 以下の賃金の月額合計額とすること。
- ① 職務能力給（予定）
- ② マネジメント手当（予定）
- ③ 業務手当（予定）
- ④ 住宅等手当（地域額）全社員一律 45,000 円
- ⑤ 扶養手当（廃止せず、扶養する者1人につき一律 20,000 円とすること。
普通障がい者は年齢を問わず、扶養親族とすること）

【2026年度夏季手当】

- 私たちが求める「基礎額」における賃金の月額合計額の社員一律「3.0ヶ月分」とすること。
- 2026年6月30日（火）までに支払うこと。

2026年度夏季手当 要求の趣旨説明を行う

■ 2026年度夏季手当の「基礎額」を要求！

<東日本ユニオンの主張>

- ・これまで労使で確認してきた期末手当の「基礎額」は、基準内賃金（基本給、管理手当、技術手当、教育手当、都市手当および扶養手当）とすることを団体交渉で確立してきた。これは単なる計算方法ではない。期末手当は社員の生活補填、年間賃金の家計設計の前提となる重要な労働条件であるとした重大な意味を持つ確認だ。

■ 社員の賃金水準が低下する恐れがある！

<東日本ユニオンの主張>

- ・期末手当の算定基礎に直結する「基礎額」の構成を変えることは、実質的に賃金水準の低下を招き、将来収入見通しの不透明化や生活設計の不安定化をもたらす重大な労働条件変更につながりかねない。
- ・「制度変更ありき」で算定基礎を既成事実化することは、この間の団体交渉を軽視する重大な問題だ。

■ 業績は過去最高水準！過去最高益が目前に！

<東日本ユニオンの主張>

- ・直近の「第3四半期決算」では5期連続増収となった。通期業績予想も達成可能圏内にあり、過去最高益が目前に迫っている。足元では「キャンパス」効果で、北陸・上越・東北新幹線では利用増が続き、実質100%超の乗車率の列車も発生している。社員は安全確保を最優先としながら、高密度・長時間労働のもとで輸送を支え続けている。

■ 「変革2027」のもとで社員の負担は増加している！

<東日本ユニオンの主張>

- ・業務の高度化や効率化が進む一方で要員はひっ迫し、社員1人あたりの業務の高密度化など、社員の負担は確実に増している。会社の利益は過去最高の水準。しかし社員への成果配分は抑制。これでは社員の努力に報いる経営姿勢とはいえない。
- ・夏季手当は「一時金」であるが、住宅ローンや教育費、生活費に組み込まれた実質賃金そのものだ。算定基礎の縮減は、社員の生活水準の切り下げに直結する。会社の持続的成長は、社員の生活安定と意欲の向上なしには実現しない。

【経営側の現状認識】

- ・夏季手当の会社側の現状認識については、申第30号、申第31号（2026春闘交渉）で申し上げたとおりである。