



## 2026春闘 第2回団体交渉を開催！

### 「能力昇給制度」の導入をめぐり議論する！ 安全に対する問題意識と賃金の安定性・公平性を問う

東日本ユニオンは3月9日、2026春闘の2回目となる団体交渉を開催しました。団体交渉の冒頭、組合側が求める「職制別に一律の定期昇給制度の実施」に対し、経営側が「令和8年度の新賃金は能力昇給制度で実施したい」との考え方を示したことから「能力昇給制度」の導入をめぐり、集中的に議論を行いました。

#### 「能力昇給制度」はJR東日本の安全文化に多大な影響を及ぼす！

##### 【経営側の主張】評価制度は安全文化に影響しない

- ・「能力昇給制度」は、社員の成長を後押しすると共に能力向上を促す制度である。評価制度が安全文化を損なうことはない。ミスや事象が起きたとき、速やかに正しく報告することは社員として当然の行動であり「能力昇給制度」の導入とは関係ない。
- ・評価をめぐり社員間で競争は起きない。むしろ、社員が切磋琢磨することで安全確保の取り組みはこれまで以上に向上していくと考えており、安全を阻害するものではない。

##### 【東日本ユニオンの主張】評価制度は社員の行動や心理に影響し、安全文化に悪い影響を与える！

- ・鉄道の安全は、社員個人の成果競争ではなく「社員間の助け合い」「技術や経験の共有と継承」など、組織的な協働によって成り立っている。評価によって昇給に差が生まれれば社員は評価を意識せざるを得ない。その結果、ミスやマイヒット、不安や疑問を言いにくくなる可能性がある。心理的安全性が低下すれば安全文化に影響する恐れがある。「能力昇給制度」へ移行するべきではない。
- ・今、JR東日本に必要なのは競争ではなく、安全と信頼の再建である。第一線の職場で働く社員は「能力昇給制度」が導入された場合「安全風土が壊されてしまう」と想定している。「能力昇給制度は安全を阻害する要素になる」と社員が警鐘を鳴らしていることを経営側は受け止めるべきである。

#### 社員が安定した生活設計を立てるためには、一律による「定期昇給制度」が必要！

##### 【経営側の主張】区分1は0円ではない。中長期的には賃金は伸び続ける制度設計になっている

- ・新しい賃金制度全体を見て、社員の能力発揮を反映させる昇給制度として総合的に検討したものである。
- ・経営状況を踏まえ、経営判断として2021年度の昇給を「昇給係数2」とした。新しい制度においても昇給係数を「1.0以内」としており、必ずしも示している昇給額を保証するものではない。

##### 【東日本ユニオンの主張】評価によって昇給額が変動することは、賃金の不安定化につながる！

- ・「能力昇給制度」は評価によって昇給額が変動することから、賃金の安定性が損なわれる。賃金の見通しが立たず、社員の生活設計に多大な影響を与える。私たちが求める「職制別に一律の定期昇給制度」を維持すべきである。

## **社員の納得感を高めることは経営側の責任だ！**

### **【経営側の主張】 評価基準は明らかにするものではない**

- ・ 評価基準は会社として明らかにするものではない。人事評価は今後も公平、公正に取り扱っていく。
- ・ 社員間に差を付けることが目的ではない。結果として差は付くが社員の能力の伸長をきめ細かに評価していくために導入していきたい。
- ・ 新しい賃金制度や会社施策を導入する際は、社員誰も不安はあると考えている。会社として社員の不安解消に向け、可能な限り丁寧な対応をしていきたい。
- ・ 社員を評価する側の教育状況等を示す考えはない。会社として必要な準備を進めている。

### **【東日本ユニオンの主張】 評価基準が透明性だ！ 評価基準を明確にするべきである！**

- ・ 「能力昇給制度」における評価基準や運用が不透明では賃金決定の根拠として不十分である。評価する側の主観が入りやすい。「公平、公正に取り扱う」というならば、根拠として具体的な評価基準を明確にするべきだ。

## **人件費をコントロールできる「能力昇給制度」は認められない！**

組 合：「能力昇給制度」は、昇給額全体を経営側の判断でコントロールすることができる。区分の割合をコントロールし、人件費を抑制することが可能になる制度だ。

経営側：現行制度においても経営状況を踏まえて「昇給係数2」と判断したこともあった。考え方は現行制度と変わらない。

組 合：これまでは4係数の定期昇給を要求し、労使議論してきた結果である。しかし「能力昇給制度」では能力の伸長に関係なく経営側の判断で賃金を抑制できる。昇給で人件費をコントロールはしないという証明はできるのか。

経営側：証明することはできない。経営判断は昇給区分ではなく係数で行っていくとした基本的な考えは変わらない。

## **全社員一律によるベースアップ 25,000 円を強く求める！**

### **【経営側の主張】 制度改正を含めて慎重に判断していく**

- ・ 賃金の引き上げは長期にわたって経営に影響を与えることから、慎重に判断していくべきものであると考えている。
- ・ 賃金の引き上げは、生産性向上に対する社員貢献の成果配分とした観点が基本となる。そのほか、業績動向や物価動向、経済動向など取り巻く社会状況を踏まえつつ総合的に勘案していくべきものだと考えている。
- ・ 令和8年度の新賃金については「人事・賃金制度」の改正により、全社員が10,000円以上増額しベースが引き上がること、また、手当などの平均支給額も大幅に増額となることを踏まえ、慎重に検討をしていきたい。

### **【東日本ユニオンの主張】 要求の満額回答を求める！**

- ・ 経営側が主張する「全社員の賃金が10,000円以上引き上がる」ことは、制度変更に伴うものである。
- ・ 経団連は「ベースアップは賃金交渉の標準だ」としており、現段階においても過去最高水準の満額回答を示している企業も出ている。各企業とも今後の経営見通しが不透明の中で「将来への覚悟と社員への信頼」として賃上げを決断している。これは「人材こそ企業の基盤」という認識のあらわれでもある。」R東日本においても要求の満額回答を実施することを強く求める。