



# 東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部

2026年3月5日発行

第39号(通巻第399号)

発行者: 星山 圭 編集者: 組織部

## 2026春闘 ペア2万5000円

### JR労働者の 力を結集し 実現しよう!



- 本部申31号要求項目
- ★2026年4月1日に在籍する社員の職務能力給(予定)を一律25,000円引き上げること。
  - ★2026年4月1日に在籍するエルダー社員、セカンドキャリアスタッフの基本賃金を一律25,000円引き上げること。

# 安全を土台とする企業としての経営姿勢を質し 誇りを示す満額回答を強く求める!

## 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1回団体交渉

中央本部は2月27日に、申30号・2026年度の昇給に関する申し入れ、及び申31号・2026年度賃金改訂に関する申し入れの第1回目の団体交渉を行いました。組合側から要求の趣旨説明を行うとともに、経営側から現状認識や交渉に対するスタンスについて説明を受けました。

### 東日本ユニオンの要求の趣旨説明

東日本ユニオンの2026春闘要求は、単なる社員の賃金引き上げにとどまるのではなく、安全を再建するための要求だ。相次ぐ輸送障害やグループ会社の不祥事によって、社会の視線は厳しさを増している。

鉄道は安全産業であり職場の一体感や技術継承、社員同士が声を掛けあえる風土、社員同士が支え合う文化など、これらすべてが安全に必要であり、設備や個人能力だけでは確立できない。

いま必要なのは「変革2

### 経営側の現状認識と基本的なスタンス

輸送トラブルによりお客さまに多大なご迷惑をおかけした。

安全が経営のトッププライオリティであること。胸に刻み、いかなる経営環境の変化にあっても持続的に成長を続けることができる強靱な経営体質を構築する必要がある。

令和8年度の新賃金は、全社員の「職務能力給」を1万円以上増額しベースが引き上がることで、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、検討していく。

中長期的な経営見通しを考慮し、環境の変化に対応するための生産性向上に対する社員の貢献への成果配分の観点を中心に、業績動向や経済動向、社会状況などの様々な要素を踏まえ、総合的に判断して決定する。

### 本部申39号

# 3.0カ月分の支払いを求める

## 2026年度夏季手当に関する申し入れ

中央本部は2月27日に、申39号として2026年度夏季手当に関する申し入れを提出、同日に第1回目の団体交渉を行いました。

2月2日に発表されたJR東日本の2026年3月期第3四半期決算は、連結決算では営業収益2兆2400億円、単体でも1兆6300億円と極めて好調に推移し、いずれも5期連続の増収増益を実現しました。

足元のご利用状況も「キユンパス」効果もあり、上越・北陸・東北新幹線では、連日指定席誘導が発生するなど100%の乗車率を超えるご利用をいただくなご好調です。

これらの業績は現場で働く社員の不断の努力と安全の確保、長時間・高密度労働の積み重ねによって支えられてきたものであり、現場第一線で働く社員の対応に追われる日々

## ベースアップ・定期昇給... JR労働者の「声」続々と

賃金改定に関する申し入れの提出後、東日本ユニオンには多くの「声」が寄せられています。

- ◆ 物価上昇に賃金が全く追いついていない。ベースアップがない時代もかなりあった。ケチらずに社員に還元するべき。
- ◆ 新しい賃金制度では乗務員は特勤が減る。設備・駅などの社員が増えるのは良いことだと思うが、な

経営側は現行の都市手当、扶養手当に相当する手当を基礎額から除く考えを示しています。

業績好調の一方で成果配分を抑制し、算定基礎を縮減するような取り扱いは労使関係の信頼を根底から揺るがすものであり、社員の努力を踏みにじる行為であるといえます。

夏季手当は単なる一時金ではなく、実質的に生活を支えている賃金であり、社員と家族の生活基盤そのものといえます。

東日本ユニオンと経営側はこれまで、期末手当の基礎額を決める基礎額として、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)を基に団体交渉を行ってきた経緯があります。

しかし、現在提案されている新たな賃金制度では基準内賃金の廃止をはじめ、従来の賃金体系と構成・手当水準を大きく変更するとしているのに加え、

中央本部は2月27日に、申39号として2026年度夏季手当に関する申し入れを提出し、同日に第1回目の団体交渉を行いました。

せ低い方に合わせようとするのか? 仕事と同じで給料が下がればモチベーションも下がる。

◆ 新しい賃金制度になったり年収が下がる。やっつけられない。

◆ 能力昇給は評価する基準も曖昧で、誰がやるのかも不明。この会社にはそぐわない。

### ■本部申39号 要求項目

1. 2026年度夏季手当の基礎額は、以下の賃金の月額合計額とする。なお、住宅等手当の地域額は全社員一律4万5000円とし、扶養手当は廃止せず、扶養する者1人につき一律2万0000円とすること。また、普通障がい者は年齢を問わず扶養親族とすること。
  - (1)職務能力給
  - (2)マネジメント手当
  - (3)業務手当
  - (4)住宅等手当・地域額
  - (5)扶養手当
- なお、各賃金は現在労使協議中であるが、協議未了を理由として夏季手当の算定基礎から除外することは断じて認められない。
2. 2026年度の夏季手当は1項で求める賃金の月額合計額の社員一律「3.0ヶ月分」とすること。
  3. 2026年度の夏季手当は2026年6月30日(火)までに支払うこと。