



### JR東日本労働組合新潟地方本部 第12回定期地方委員会

## 2026春闘・2026年度夏季手当を すべてのJR労働者と共闘・連帯し勝利しよう!

新潟地本は2月26日、新潟市の万代市民会館多目的ホールにおいて、第12回定期地方委員会を開催しました。構成員・傍聴者など約120名の組合員結集のもと、昨年7月に開催した定期大会以降の取り組みの成果と課題を振り返り、向こう半年間の取り組みを確認しました。2025年度下期の活動方針(案)、2026年度暫定予算(案)などすべての議案は満場一致で可決されました。

## 2026春闘・人事賃金制度基本要求実現 変革2027を労働者視点で振り返ろう

新潟地方本部 星山執行委員長 あいさつ

2026春闘要求について中央委員会を経て決定し、2月13日に申30号として経営側に提出した。「変革2027」で残されている課題や問題について振り返ることが、要求実現の武器・根拠となる。2018年にJR東日本グループ経営ビジョンとして打ち出された「変革2027」に基づいて、この間様々な施策が実施されてきた。

経営側は「構造改革」を掲げ、社員に挑戦、活躍フィールドの拡大、融合と連携、家族の幸福実現など言い続けて8年が過ぎた。しかし2025年度の年末手当やこの間の取り組みで東日本ユニオンに寄せられた声には「変革2027」への悲痛な声や怒り、不満が詰まっていた。

新たな経営ビジョン「勇翔2034」の下、組織の再編、能力昇給をはじめとした人事賃金制度の改正などが提案されている中で、今日現在を創り出した過去、「社員・家族の幸福の実現」を目指した「変革2027」を振り返るべきだ。私たちの「衣・食・住・育児・介護」や生計費は保証されたのか? 未来に不安が無くなり、幸福は実現されているのか?

### 今のたたかいが私たちの未来を決める!

首都圏で大規模輸送障害が連続発生し、謝罪会見で社長は「コロナ禍で修繕費を800億円削減してきたが最低限の安全レベルは守ってきた」と述べた。安全はトッププライオリティではないのか? 最

低限で良いのか? これまで実施された施策で、設備職場の人材育成や技術継承はどうなったのか? 営業職場では「ヒト

JR労働者の想いや声が必要だ。



か?メンテナンス職場の効率的な業務体制は何をもたらしたのか? 遠距離通勤や単身赴任をさせることが目的だとしか考えられないジョブローテーションで家族や子供との時間も奪われ、積み重ねてきた技術を手放し、落ちなくて良い業務上の落とし穴で辛い想いをした仲間もいる。

これまでの過去が現在を創り出しているように、今が未来を決定する。能力昇給制度の中で、本当に本音で安全やサービスが語れる職場になるのか? 来年、5年後・10年後

### 11名の地方委員が 職場からのたたかいを発言

委員会議長に上中越支部の中村委員を選出、スムーズな議事進行により成功のうちに終了しました。

### 組合員一人ひとりの強い意志と熱意で 東日本ユニオンの運動を創りだそう!

委員会には来賓として中央本部より、生田書記長、宮川組織担当部長、宮下業務担当部長、出席いただき、生田書記長より挨拶をいただきました。

大規模な輸送障害が多

発していることに対して中央本部は経営協議会の開催を求めている。利益優先体質になっていないか、経営姿勢や質についてJR東日本のあり方を議論したい。

「2026春闘」と「人事・賃金制度の基本要求を実現する取り組み」では、「変革2027」とは何だったのか? 「私たちの労働力に相応しい賃金なのか?」について、自らの体

にどのような会社となっているのか考えよう。2026春闘要求の実現に向かうこと自体が私たちのこれからの道標になる。それぞれの未来のために声を上げ、行動し、定年退職まで安心して働ける労働環境、ユニオンの基本



質疑では11名の地方委員から発言を受けました。定年退職まで安心して働ける組織・制度・労働環境を実現する取り組みをはじめ、安全や職場風土、職場環境を改善するための取り組みなど、成果と教訓に満ちた発言でした。

変革2027の下で実施された施策によって職場で起きている実態や課題も多く語られました。

2026春闘勝利、人事・賃金制度の基本要求実現に向けた総決起の場として、活動方針案や暫定予算などすべて満場一致で可決・承認され、向こう半年に向けてスタートを切りました。