



2026春闘

JR東日本で働く社員から
東日本ユニオンに寄せられた声 Part 2

「変革 2027」で何が実現したのか！？

- 活躍フィールドを拡大するなら、社員の希望にそった異動をさせて欲しい！
- ジョブローテーションによる異動で遠距離通勤になりました。通勤するだけで疲れます。早く家の近くの職場に帰して欲しい！
- 「融合と連携」の名のもと車両センターから様々な場へ企画業務で出向き、現場作業の要員不足というしわ寄せがきています。
- ご利用されるお客さまが増えています。「みどりの窓口」縮小によって、社員はお客さまの対応にいつも追われています。現状は一向に解消されていません。
- 統括センター化によって、社員一人ひとりの役割が増えていますが、この間、賃金が上がったと実感できていません。
- 「柔軟な働き方」といいますが、それは管理者から見てだと思えます。社員は使いやすいように「使われているだけ」としか思えません。
- 内勤者がよく乗務業務をしています。普段の業務が追いついていない気がします。
- 多くの業務を一人ひとりが負担することになった結果、どの分野においてもプロフェッショナルな人材が育たず、技能の維持・継承が困難になっています。
- 様々な業務をすることで、サービス面も安全面も低下したと思います。職場や職種のチームワークより、全体的に自分のことしか考えない社員が増えた気がします。
- 「足りない職場への穴埋め異動」と言われたほうが気が楽です。「社員の幸福」や「成長のため」とか言わないで欲しい。
- 「変革 2027」の施策で確実に社員の労働密度は高まりました。「融合と連携」「ジョブローテーション」「乗務員勤務制度の見直し」などで本当に仕事が大変になりましたが、賃金が見合っていません。
- 「異動する」ことが目的で、職場に人がいないにもかかわらず異動させ、職場は休日出勤だらけです。異動先での見習い業務にもコストがかかります。異動させる必要があるのか疑問です。
- 変革 2027 はただ人を減らすための施策にしか思えません。AI や駅の案内ロボットの活用はほとんど進んでなく社員の代わりになりません。社員の仕事量が増えただけです。

現場で「安全・安定輸送の確保」「サービスの向上」を支えてきた
一人ひとりの苦勞、労働の価値に見合う賃金を勝ち取ろう！