



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 3

## 「変革 2027」で何が実現したのか！？

- 何も実現していません。最近では輸送トラブルが多発しています。当社は「安全・安定輸送」が使命で、お客さまから寄せられる「信頼」が大事です。「生活ソリューション」に経営が偏っている。「安全」が経営のトッププライオリティが言葉だけになっています。
- コスト削減により無理な業務効率化を行っている。結果、運輸・営業・施設など、それぞれで「安全」と「サービス」のレベルが著しく低下してきた。
- 駅、設備、検修など、社員はみんな苦勞してきました。全社員が安心して生活のできる賃金が必要です。働きがいを持っていけるようにする必要があります！
- 「フレックス」など柔軟な勤務で働きやすくなりました。しかし、家庭のことより日々の業務量が増え、疲れた体で家庭のことが思うようにできないです。
- 「融合と連携」でマルチタスクな仕事が求められています。2つのことを同時にできる人はいないです。「安全が最優先」と言っているが今の会社の体質では人任せの安全対策でしかありません。社員の競争が激しくなればオーバーワークでの人的ミスが増すだけです。
- 要員減を補うためのシステムが間に合っていません。そのしわ寄せで休日勤務や超勤でゆとりがなくなっています。現場では職制や現業・非現業の境がなく仕事の区切りがなく精神的苦痛を伴うようになりました。
- 昔は「安全綱領」を徹底的に覚えさせられました。そして「事故は起こすまい」と社員一丸となって業務に励みました。近年、運転業務が疎かになっているように感じます。「安全・安定輸送」があつての鉄道であります。会社は「能力昇給」を導入すると言っていますが、社員同士が疑心暗鬼になり、会社の発展につながらないと思います。社員が等しく評価され、昇給する賃金制度が必要です！
- 職場では社員一人の役割が増え、いつも忙しく疲弊しています。変革 2027 でいう「幸福の実現」には程遠いのが実態です。
- 「統括センター化」や「融合と連携」で職場のプロフェッショナルが減っています。そのため安全意識の低下が起こっています。しっかりと「職場でのプロ」を育てていくべきであります。なんでも出来る社員も必要であります。兼務や掛け持ちなど一人ひとりの職場での業務量が増大しています。
- 様々な業務を担う、今の業務量に対して賃金が見合っていません。会社の業績が「うなぎのぼり」であれば社員への還元、しっかりとベースアップをするべきです！！

日々職場から安全を支え、収益を生み出すJR労働者が  
安心して働き、生活のできる賃金をみんなで勝ち取ろう！