



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 4

「変革 2027」で何が実現したのか！？

- 多くの社員が「ジョブローテーション」で異動しました。新たな施策を進めるのであれば、まずはこの施策で異動した社員の要望を聞き、不満を解消してから新しい施策を進めるべきです。子供の育児、親の介護、持病、そんな事情など関係なく自宅から通えない距離に異動させて「発展的解消」では正直納得ができません。
- 統括センター化や間内改良など経費の無駄遣いでしかありませんでした。お金をかけた結果、職場設備が使いにくいです。社員の声をしっかり聞いて進めて欲しいです。
- 列車の「運行見合わせ」において、お客さまに対応する駅をはじめ、乗務員区所においても的確な指示・指令が発せられず「しばらくお待ちください」や「確認中」しか伝わってきません。常に現場は苦労しています。組織再編や融合・連携と言っていますが、現状を把握し決断することが欠落、弱くなっているように感じます。
- 会社は施策実施すれば現場に出られるようになると言っていましたが、実態は業務が忙しく工事の立ち合いに行けません。現場の仕事がわからないのに技術力が上がるはずがありません。首都圏で様々な事象が起きているのは、技術力の低下も原因としてあると思います。チェックできていないのはチェック出来る技術力がないか、業務が忙しいかのどちらかです。いずれにしても会社施策の問題です。
- 「変革2027」以降、様々な施策が実施されましたが、それに見合った賃金になっていません。これではモチベーションが下がります。
- 「究極の安全を目指す」としながら、技術継承がうまくいかなかったことが起因となる事故・事象が何件も発生しています。融合と連携のもとに行なった統括センター化に伴う課題だと思っています。「変革2027」の全体的な総括を社員に説明もないまま「勇翔2034」に進むことへの違和感を覚えます。
- 線路設備モニタリングのスクリーニング（良否判定）ですが、画面を見ながら真面目にやっていると、頭がおかしくなりそうになります。導入からかなりデータが蓄積されていると思います。AIが活用できていません。社員を減らし、それをカバーするシステムが未熟だから、現場では業務量が減るところか増えています。
- 「変革2027」の全体像にある「仕事の高度化」「活躍フィールドの拡大」「お客さまのより近くでの創意発揮」によって、社員・家族の幸福は実現されたのか。誰も「実現した」と言わないです。
- 統括センター化や兼務が進み、日々業務が輻輳し、専門的な知識や技術を必要とする現場の力が弱くなっています。

賃金・労働環境が置き去りのままではJR労働者は幸福を実感できない！