



2026年 3月 5日
第167号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横浜地本新春お年玉プレゼント応募で届いた組合員・家族の声

仕事で成果を上げるよりも、管理者にゴマすった人の方が評価され、おいしい仕事は全て管理者と仲良しの決まりきったメンバーが持って行き、それによって更にそのメンバーのみ評価されるというクソみたいなサイクルが回っている。会社の強気な姿勢を是正しなければならない。わけのわからない施策ばかりでこの会社の未来を担う新入社員が集まるとは思えない。魅力ある会社施策に戻してほしい。給料アップをお願いいたします。当たり前を越える前に当たり前な考えを取り戻そう。物価が高くて、暮らせない。賃金をあげろ。増収増益+運賃値上げもあげるのだから、社員に還元せよ。私が入社した頃の健全な会社に戻したい。私たちは「奴隷」ではない！「労働者」だ！！会社の傲慢で強引な施策・経営方針、「人」して社員を見ていない賃金と人事制度。我が社の明日を、未来を破滅へ向かわせてるのは誰ですか？利益優先の体質をやめて、JR 東日本で働く人、利用する人目線で物事考えてほしい！ジョブローテーション施策によって希望なく異動させられた組合員を大切にしてほしい。もっと寄り添っていただきたい。今年こそ物価上昇に見合った賃上げを。社員を大切にしたい会社になって欲しい。当たりのたたかいをする JR 東労組を排除するな！社員を大切にしない会社はダメになります。人材を有効的に活用し社員の仕事に対するやりがいを向上させるように努力してください。私たちは労働者であって経営者ではありません。日々列車を安全安定に運行することが私たちの最大の使命ですから、安全度返して「稼ぐ」を主眼に置くと福知山線事故のようなことが東日本でも起こると思います。鉄道に競争は不要です。平等に賃上げしてください。労働強化反対。会社の不透明な施策に組合員社員は疑心暗鬼になっている。上がらない賃金、それにすら見合わない働き度。もっとみんなが安心して、楽しく、幸福感を持ちながら働ける会社に変えたい。やりがいのある仕事がしたいです！やる気が起きません。働くのが罰ゲームだと思っています。人材流失は会社施策にあることを経営側は理解すべき！人手不足と仕事の増加で職場の雰囲気が悪化しないか心配です。満額回答のみ。とにかく賃上げを勝ちとる。業務内容が増え、いろんなことに挑戦しているにも関わらず、賃金が上がらないのはおかしい。もっと社員の努力に報いるべきである。これ以上、会社を壊すのは止めてください。私たち社員は貴方達の駒ではありません。車両故障が多発し、新年早々に運休を出した。何とか JETS にも協力してもらい運用を確保している。E259 系も経年により部品も確保出来ない。特急なのにグリーン車のトイレが使えない車両を出さざるを得ない現状。一部の管理者の質が悪すぎ。泊まり勤務の負担を減らしてほしい（仮眠時間の短さなど）。新賃金制度に移行することで、給与が減少するのではないかと、また昇給がほとんど行われなくなるのではないかと不安に感じています。大船駅は、深夜・早朝、そして土日祝日は車椅子対応の警備員さんが居ないので、他の駅のように 365 日居て欲しいです。年末年始やゴールデンウィークなどの繁忙期に居ないのはキツイ。今年の 3 月の運賃改定後の取り扱いが不安。物価上昇の嵐、毎月安月給でこき使われ働かされ、年末手当は 3.0+0.1? 満額でも足りないぐらいだ。働く社員たちをバカするな！！組合員差別、いじめ、未加入優遇をやめろ！鉄道会社を名乗りながら中身は安全をないがしろにして、利益追求に走る命より金の会社だ！賃金増やせ！要員も増やせ！ジョブローテーションの発展的解消と言うが、異動させられた人間は発展もしてないし、勝手に解消されても困る。もっとボーナスや給与をあげて欲しい。物価の上昇を考慮してほしい。やらなければいけない仕事が多すぎて疲弊している。社員間での仕事量も偏りがあり不公正さを感じる。父の給料をあげて欲しい。父の会社はいい印象がないため就職する気がなくなった。物価高に相応な賃金を。泊地や休憩所の劣悪な環境、睡眠時間の不足などなど。健康で文化的な生活を営む権利が侵害されています。昭和的な人たちは耐えられましたが、令和の今、不適切にもほどがあり若い子は辞めていくのではないのでしょうか。経営幹部は変われと言いますが、古い考えなのは経営幹部のほうではないのでしょうか。不満しかありません。会社は社員をもっと大切にしてください。必要経費削減、人件費削減ばかりで、休日出勤が当たり前になり、みんな疲れている。若い人はこんな会社に見切りを付けて転職する人も多い。社員を大切にしない会社に未来はない。安全性を重視した運行を考えてほしいです。なんでもコストカットではなく社員の頑張りをしっかりと評価して欲しい。安全を疎かにし過ぎている。何かが起きてからでは遅い！父が家で疲れ切っていて話を聞くと休日出勤との事。いつもぐったりしていて心配です。パパの休みでも仕事を頼まれていることが多くて家族でご飯を食べれる日も少なくコミュニケーションも少なく困る。エルダーの労働条件は決して良いとはいえないので働きがいを実感出来る労働条件の向上と賃金を。仕事ばかり増えて給料が増えないのは困ります。定期昇給だけでは物価上昇、働き度に追いつかない。仕事、給料等、先行き不安。働き度が足りないと言うなら賃金を上げましょう。労働力の安売りはしません。夏期手当と冬期手当はここ数年ガッカリしかしない。世間の物価高をもっと認識すべき。職場内はベテランの運転士や車掌がジョブローテーションで駅に行ってしまう、「運転士のプロ」「車掌のプロ」がいなくなってしまう。今まで不安なことは経験の長いベテラン運転士や車掌に聞くことも本当に多かった。それが今や昇進しか頭のない運転士指導、車掌指導に聞かざるを得ない状況で、聞きづらい、聞いてもすぐに答えてくれないので、仕事についての疑問を解決出来ず、とてもモチベーションが下がっている。職場は常に要員不足、指令もマニュアル化（回しも出来ておらず人災とも言える状況が増えている）している感じがしている。最近事故が多過ぎる、会社に学習機能ないのですか、やるべき事をやった上でプラスの事業をやるべきです。最近の数々の不祥事や長時間にわたる輸送障害の連発は墮落している証拠です。会社はもっと反省し現場の苦勞を理解して、報いなければなりません。今年に入って、会社を退職する社員がさらに増えていると感じるので、要員をもっともっと増やしてほしい。物価高に比例する賃金を求め！会社はトラブル続きでお客さまからの信頼を損ねていることに向き合うべきだ！ゆとりある生活を。

営業利益は経営判断に影響される！組合員の奮闘を判断するには、営業収益で判断すべきだ！
制度変更による増額とベースアップは別物だ！賃金抑制の姿勢は許さない！
社員・家族の幸福実現をめざすのであれば、満額回答すべきだ！
能力昇給をベア・期末手当の算出基礎にすることは反対！一律ベアで回答すべきだ！