



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年6月24日 No.908

「グループ経営ビジョン」に関する申し入れの団体交渉を開催

東日本ユニオンは6月23日、新たなグループ経営ビジョンが示されようとしているなか、現行のJR東日本グループ経営ビジョン「変革2027」を進めてきたこれまでの成果と課題について、経営側と議論を行いました。

JR東日本グループ経営ビジョン「変革2027」の成果

- 「ヒト起点」への基本方針の転換については、一定程度社員に浸透してきた。
- 価値創造の起点を鉄道のインフラに絞らず、ヒト、創造、豊かさなど「価値創造ストーリーの転換」として、鉄道インフラではなくなってきたことが社員に浸透してきた。
- 安全をトッププライオリティと位置づけ、モビリティと生活ソリューションの2軸経営について、社員に浸透してきた。
- 取り巻く経営環境を踏まえ融合と連携などにより、効率的な業務執行体制を実現してきた。
- 社員の活躍・成長が確実に会社の持続的成長へと結びついている。

JR東日本グループ経営ビジョン「変革2027」の課題

- 生産年齢人口の減少や少子高齢化やコロナ禍を経て、経営環境や経営状況が「変革2027」策定時より大きく変化している。「変革2027」を土台にし、新たな経営ビジョンを打ち出していく。

《東日本ユニオンの主張》

- 「変革2027」の到達点が明確でないが故に達成感を感じるできない。
- 「変革2027」の実現のための諸施策が形だけの施策として一人歩きしている。
具体的には「新たなジョブローテーション」は異動が目的となり、要員不足、知識不足、経験不足による事象が多発している。更には社員の単身赴任や長距離、長時間通勤など、社員と家族の犠牲が伴っている。
- 社員の働く環境は国鉄時代から変わっていないところもまだまだある。「ダイヤル式黒電話」が未だに使用されていたり、休養管理室は「二段ベッドを上下同時使用」される時がある。また、一人勤務時における緊急時（体調不良）の対応方など、様々な課題がある。
- 融合と連携により、一人の社員が複数の担務を行うが、業務に必要な貸与品が共用である。身につけるもの等、衛生面や精神面における負担は「変革2027」によって悪化している。
- 氏名札や乗務員の氏名放送は時代に逆行している。

《経営側の主張》

- 施策について、伝わった、伝わらなかったはあるが、丁寧に伝えてきた。振り返ることは大事であるが色々な振り返りがあり、様々な視点で見ることが大事である。
- 環境整備は、優先順位はあるが改善できるものは進めてきたが、できるもの、できないものもある。
- 職場の環境については世代間のギャップもある。両立できるように努め、エンゲージメントを高めていく。