

CHIBA

東日本ユニオン千葉地方本部

発行者: 末永 健

編集者: 情 宣 部

「勇翔2034」を語る前に 「変革2027」を振り返ろう！

私たちの「賃金・働き方・生活」は、どう変わった？

JR東日本は2018年に「新たな時代への挑戦」としてグループ経営ビジョン「変革2027」を発表しました。『ヒトを起点に「安全」「生活」「社員・家族の幸福」にフォーカスし、信頼と豊かさという価値を創造していく。』として、これまで様々な施策を実施してきました。

今までの業務に捉われない働き方として「融合と連携」「ジョブローテーション」「現業機関における柔軟な働き方の実現」や「乗務員勤務制度の見直し」「電気部門の変革2022」「ワンマン運転の実施」など、私たちの「賃金・働き方・生活」は大きく様変わりしてきました。

経営側は昨年7月に新たな経営ビジョン「勇翔2034」を発表し「これまでの当たり前を越えグループの持続的成長をステージアップさせる」「お客さま、地域のみなさま、株主や投資家の皆さま、社員・家族の幸せに還元させる」としています。

私たちは新たな経営ビジョンを実施する前に「変革2027」が本当に社員・家族の幸福につながっているのか振り返る議論を通じ、今2026春闘とリンクしながら要求実現をめざします！

「社員・家族の幸福」になっているのだろうか？

【これまで寄せられた職場からの声】

- 「融合と連携」というが、ほとんど進んでいないのが現実だと思う。会社に都合よく働かされている。これ以上、あれこれやらされると思うと嫌になる。
- 車掌兼務によって手当が減っている。本来、運転士なのに車掌が足りないから車掌交番を数カ月やっている。納得いかないです。
- 乗務員が駅に行くことが「融合と連携」なのか？希望して駅業務をする訳じゃない。やりたくない仕事しているのに「やりがい」を求めるのはどうなの？
- 管理者は「フレキシブル欠勤取れますよ」って言うけど、体の良い賃金カットだろ！これが「柔軟な働き方」なのか？
- 確実に社員・家族は幸福になっていないですね。会社の施策に振り回されっぱなしです。退職まで乗務員として誇りを持って仕事したいのに…
- 「活躍のフィールド拡大」というなら社員の希望通りの異動をさせてよ！



「賃金・手当・働き方・生活の変化」にフォーカスして 職場の「声」を集めていこう！