

新たな10年間の中期目標

「UNION FUTURE ⇒2027」

JR東海ユニオンは、「ユニオンプラン」「ユニオントライ」と組合員みんなで決めた中期目標を掲げ、この間運動を展開してきました。今後、第27回定期大会で承認された「UNION FUTURE ⇒2027」を皆さんと共有し、より身近な運動を未来志向で展開していきます。

基本コンセプト

- めざす労使それぞれの「あるべき姿」を明確にし、将来にわたって「会社の発展と組合員・家族の幸せ」を実現していく。
- めざすユニオンの姿は「みんなでアクション!」。すべての組合員がより主体的にユニオン運動へ参画し、進化していく。
- めざす会社の姿は「ハートフルカンパニー」。より親しみやすい会社を実現していく。
- 健全で強固な労使関係は、今後も引き続き充実させていく。

みんなでアクション！

「安全の確立」「組織の活性化」「ハートフルカンパニーの実現」という運動領域（＝通称「3つのアクション！」）を定め、すべての機関が「3つのアクション！」を方針に掲げて組織一体となった取り組みを展開していきます。

アクションⅠ：安全の確立

安全の確立は私たちの事業運営において、最大にして最重要の課題です。そうした認識に立って、この間も私たちは安全の確立を第一の運動と位置付けて取り組んできました。今後も引き続き、私たち労働組合の立場で安全確立に向けて徹底した取り組みが求められます。従って、「UNION FUTURE ⇒2027」においても、すべてを最優先する取り組みとして、「安全確立」に関する運動を展開します。具体的な取り組みの柱は次の3点です。

- ① 鉄道・医療における安全意識の徹底
- ② 安全確立に向けた労使間の取り組み強化
- ③ 関係会社も含めた安全体制の構築

アクションⅡ：組織の活性化

ユニオン運動の源泉は強い組織力です。私たちは実現したい様々な夢、目標があります。それらを実現するためには、すべてのユニオン組合員が参画し、協力し、助け合う強固なユニオン組織が必要不可欠です。組織強化の取り組みに終わりはありません。

今後10年もユニオン組織のさらなる強化に向けて運動を前進させていきます。そして、すべてのユニオン組合員の想いが集約された力強い組織を形成してい

きます。そうした認識に基づいて、次の6つの柱に取り組みます。

- ① コミュニケーション活動の充実
- ② 全員参画による組織運営の徹底
- ③ 組織を支える人材の育成
- ④ 組織拡大の推進
- ⑤ 連帯活動の展開
- ⑥ 相互扶助活動の充実



アクションⅢ：ハートフルカンパニーの実現

会社の発展なくして組合員そして家族の幸せは実現しません。この理念が根底となって、私たちは労働組合の立場として、この間、健全で強固な労使関係を創り上げるとともに、会社の発展に貢献してきました。この取り組みは永続的なものでなければなりません。丁寧に拾い上げた現場最前線で活躍する組合員の意見を集約し、各級組織が思考し、議論し、政策提言を練り上げるとともに、労使協議等を通じて、課題の解決、要望内容の実現を図っていきます。

また、個別労使の枠を超えた課題については政治や行政への働きかけを行うなどの取り組みを行います。私たちは、その取り組みの羅針盤として【「ハートフルカンパニービジョン ⇒2027」～より 親しまれる会社へと進化するための私たちの提言～】を策定しました。

今後私たちはこのビジョンを全ての機関で共有化し、ユニオン運動を通じて具現化を図っていきます。以上の認識に基づき、次の3つの柱に取り組んでいきます

- ① 意見要望に基づく課題把握と提言活動の推進
- ② 労使間における諸課題解決の充実・強化
- ③ 政治活動を通じた課題解決の取り組み展開

ハートフルカンパニービジョン ⇒2027

～より親しまれる会社へと進化するための私たちの提言～

今後10年を見据えながら、当社が世の中に、お客様に、そして組合員にとってより一層親しまれる会社へと進化を遂げるべく取り組みます。その取り組みの羅針盤として、めざすべき会社像を「ハートフルカンパニー」と定義し、取り組むべき課題に対する解決への道筋、方向性を提言として取りまとめ、「ハートフルカンパニービジョン ⇒2027 ～より親しまれる会社へと進化するための提言～」を内外に発信していくこととします。

◇提言の前提となる基本認識

①労働環境の変化

2050年の日本は、人口が1億人を割り込み、65歳以上が占める割合が約40%に上ると予測されています。その結果、新卒採用市場は更なるひっ迫が想定されますが、一方で、学歴別就職者割合の推移によると、新規学卒就職者の高学歴化が進行しています。以上の状況を踏まえつつ、多くの人材を必要とする当社の将来を見据えた人材確保のあり方や就労のあり方、さらには高齢化の進捗と相まったシニア雇用のあり方等を視野に入れておく必要があります。

②産業構造の変化

人口推移の影響により、日本各地で鉄道路線やバス路線の廃止が相次いでいます。また、都市部への一極集中や道路網の拡大、とりわけ自動運転技術の飛躍的進歩など、鉄道をはじめとした公共交通の使命が根底から変化する可能性も否定できません。そうした外的環境の変化に適合しながら、将来においても世の中やお客様に安心してご利用いただける事業者を目指さなければなりません。

◇主な提言内容



1 長期雇用を前提とする優秀な人材の確保と成長を促す人材育成

(1)雇用及び採用のあり方

- ・新規採用から定年退職までの長期的かつ安定的な雇用制度を堅持し、中途採用については職域等を限定しながらも実施を図る。
- ・多様な採用種別からの採用を継続しつつ、地域に根差した人材の確保も図るとともに、離職率を今後も低位で維持する。

(2)個々の成長を促す人材育成と人事運用のあり方

- ・実効性のある人材育成、教育計画の充実を図るとともに、有機的な人事運用を図る。
- ・QC活動や業務研究、職場内プロジェクトなどの各種取り組みについては、総量管理を行いながら現場の実態を踏まえた適切かつ柔軟な運用を図る。

2 安心して働ける環境の確保と、柔軟な働き方の提供

(1)高齢者雇用のあり方

- ・専任社員制度をブラッシュアップし、今後もシニア組合員が生き生きと活躍できる環境を実現する。
- ・社会情勢に鑑みつつ、将来を見据えて定年年齢の見直しを含めたあるべき高齢者雇用の姿について組織内で議論、検討を行う。

(2)育児・介護をはじめとした勤務制約者を包摂する働き方の実現

- ・困難な状況に強いられている組合員が継続して就労し続けることのできる多様な働き方を実現する。

3 労働時間の適正管理と効率的な業務執行体制の確立

(1)労働時間の適正管理と総実労働時間の縮減に向けた取り組み

- ・労務を提供した時間は全て労働時間として取り扱う文化を確実に定着させるとともに、全ての職場において、36協定における特別条項に依ることのない労働環境を早期に実現する。
- ・基準人員の適正化とそれに基づく現在員の適正配置を図るとともに、一人あたりの業務量の縮減を通じ

て総実労働時間の縮減を図る。加えて、年休取得日数の増加を図る。

(2)効率的な業務執行体制の実現

- ・ 現業非現業一体となった不断の業務見直しを継続的に推進する仕組みを構築する。
- ・ 効率的な業務遂行への貢献を適正に評価される処遇制度を実現する。

4 意欲とやりがいを持てる人事処遇・賃金制度の充実

(1)意欲とやりがいを感じることでできる人事処遇・評価制度及び表彰制度の確立

- ・ より公平かつ公正な人事評価制度を構築するとともに、管理側が通常業務を適正に把握し、評価できる環境の整備を行う。

(2)長期雇用を前提とした基本賃金の業務実態に適合した各種手当のブラッシュアップ

- ・ 年功的処遇に基づく賃金カーブを維持、向上させる一方、業務領域の拡がりや業務実態ないしは就労環境の変化に的確に対応した各種手当の見直しを図る。
- ・ 支給要件の簡素化や、定年年齢の見直し等と連動したあるべき賃金体系について議論を展開する。

5 充実した人生を支える各種福利厚生制度の一層の拡充

(1)業務領域の拡大に応じた住宅をはじめとする福利厚生施策の実施

- ・ 住宅施策の充実及び通勤時間の縮減や単身赴任の解消に繋がる様々な施策の実現を図る。

(2)健康管理及びメンタルヘルスケアなどの充実強化

(3)円滑な業務執行を可能とする、時代に沿った被服等の実現



6 将来を見据えた業務のあり方に関する検討と実行

- ・ IOTやAIをはじめとする技術の進化に能動的に対応するとともに、各系統固有の業務課題については、お客様の利便性向上はもとより、効率的な業務遂行が可能となるよう、労使間で丁寧に議論を重ねる。

7 より親しまれる会社を目指した各種施策の展開

(1)鉄道技術の質的向上を通じた鉄道事業のブラッシュアップ

(2)新たなニーズの掘り起こしと利便性の向上

(3)地域との連携を通じた事業の展開

8 グループ全体における人材の確保と雇用の安定及び人材育成

(1)グループ全体の成長に繋がる人材の確保と諸労働条件の向上

(2)能力の伸長を促す人材育成の展開



9 労使関係の更なる充実、強化

(1)「将来宣言」に基づく緊密かつ真摯な労使協議並びに意見交換の展開

(2)今後の春闘のあり方

- ・ 賃金は当然のこととして、制度や福利厚生など私たちの労働条件を構成する全ての項目を点検し、一斉に改訂ならびに改善に向けた取り組みを全ての機関が展開する「総合改善に向けた闘い」をより鮮明にする。
- ・ J R東海グループ全体の繁栄と成長を実現すべく、東海連合との連携を一層強化する。その上で、関係会社を含めたJ R東海を支える多くの仲間の賃金をはじめとした諸労働条件の引き上げを通じて安心して働ける環境を創造する。

組合員の皆さんの役割

「UNION FUTURE ⇒2027」でめざす
労働組合の姿は「みんなでアクション！」です。

中央本部、地方本部、総支部、支部、分会の役割はも
ちろん、組合員の皆さん一人ひとりの役割も明確にし
ました。あなたにも役割があります！

ご理解とご協力をお願いします。

「組合員の役割」の一例

- ・組合員個々人が安全意識を高め、日頃の業務において関係会社で働く仲間も含めた安全や衛生面に係わる問題を認知したら、躊躇なく分会に対して提言します。
- ・集会に参画し、意見や要望を発言するとともに、他の組合員の意見を共有します。
- ・分会をはじめ、各級機関が開催するレクリエーションに参加し交流を図ります。
- ・分会掲示板や機関誌、ユニオンHPなどを閲覧し、自ら必要な情報を入手します。

ホームページリニューアル

「UNION FUTURE ⇒2027」の全文は
リニューアルしたJR東海ユニオンホームページの組合
員ページに公開しています。

■アドレス：<https://www.jrtu.jp>



QRコードからアクセス→